

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

วิรากร เจริญเชื้อ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

วิรากร เจริญเชื้อ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
LOEI NONG BUA LAM PHU

VIRAKORN CHAROENCHUA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2022

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ชื่อนักศึกษา : วิรากร เจริญเชื้อ
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑูล ทาชา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์


.....
(พระมหาบุญนา จานวิโร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:
ประธานกรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑูล ทาชา)

กรรมการ


.....
(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

กรรมการ


.....
(พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร.)

กรรมการ


.....
(ดร. อัครเดช นิละโยธิน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Thesis Topic : Digital Leadership of School Administrators under the
Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua
Lam Phu
Student's Name : Virakorn Charoenchua
Degree Sought : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2022
Advisor : Asst.Prof.Dr.Witoon Thacha

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education (Educational
Administration)

Dean Faculty of Education



(Phramaha Boonna Thanaveero, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee:
Chairman



(Asst.Prof.Dr. Paisan Suwannoi)

Member (Advisor)



(Asst.Prof.Dr.Witoon Thacha)

Member



(Phrakru Sutheejariyawathana, Asst.Prof.Dr.)

Member



(Phrakhru Dhammabhisamai, Asst.Prof.Dr.)

Member



(Dr. Akkharadet Neelayothin)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ชื่อนักศึกษา : วิรากร เจริญเชื้อ

ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

ปีพุทธศักราช : 2565

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.วิบูล ทาชา

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.41) ด้านการรู้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.40) ด้านการสื่อสารดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.40) และด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.34) ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูที่มี อายุ และการปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บริหารที่มีเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic : Digital Leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lam Phu
Student's Name : Virakorn Charoenchua
Degree Sought : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2022
Advisor : Asst.Prof.Dr.Witoon Thacha

The purposes of this research were to; 1) to study the level of digital leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lum Phu, 2) to compare the digital leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Loei and Nong Bua Lum Phu. The researcher collected the data from administrators totaling 136 persons by the questionnaire and analyzed the data by frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and One-way ANOVA.

The findings were as follows;

1) The digital leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lum Phu could be discussed results classified by different level that the overall was at high level mean ($\bar{X}=4.39$). While considering in each aspect, it was found that the highest mean level was Digital Vision ($\bar{X}=4.41$), Digital Literacy ($\bar{X}=4.40$), Digital Communication ($\bar{X}=4.40$), and Creating a Digital Learning Culture ($\bar{X}=4.34$) respectively

2) The comparison of the digital leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lum Phu classified by gender, age, work experience and school size found that the school administrators were in the different age and school size were statistically significantly different at 0.05. However, the school administrators were in the different gender and work experience was not statistically significantly different.

Keywords: Leadership; Digital leadership; School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลงได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหาร การศึกษา ระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ที่กรุณาเป็นประธานการ สอบปากเปล่าขั้นสุดท้ายวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษา ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ตลอดจนท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณา เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ สำหรับการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิฑูล ทาชา ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่ให้คำปรึกษาและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัย สำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูวินัยธรเชาวพิทย์ สุธิโร พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผู้ช่วย ศาสตราจารย์, ดร. พระครูธรรมมาภิสมัย, ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร. พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร. ดร.เอกชาติ สุขเสน และ ดร. อัครเดช นิละโยธิน ที่ส่งเสริมและสนับสนุน ชี้แนะ แนวทาง พร้อมทั้งผลักดันให้ผู้วิจัยได้ทำงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใน ความเมตตาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวและญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ วิจัยในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใยและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงสำเร็จการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ที่เป็นผู้ร่วมวิจัยที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น อย่างดียิ่ง ตลอดจนเจ้าหน้าที่งานบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา และ เพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาเขตอีสานทุกท่านที่คอยเป็น กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัย ขอน้อมบูชาพระรัตนตรัยและขอน้อมบูชา พระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ ของผู้วิจัยทุกท่านที่ได้ ประสิทธิประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

วิรากร เจริญเชื้อ

สารบัญ

| | หน้า |
|--|-----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฌ |
| สารบัญภาพ..... | ฎ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 3 |
| 1.3 คำถามการวิจัย..... | 3 |
| 1.4 สมมติฐานการวิจัย..... | 4 |
| 1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... | 4 |
| 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 4 |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 5 |
| 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 6 |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ..... | 6 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล..... | 8 |
| 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา..... | 24 |
| 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองบัวลำภู..... | 29 |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 33 |
| 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 34 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 35 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย..... | 35 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 35 |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 37 |
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้..... | 37 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 39 |
| 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 39 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 40 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------------|
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู..... | 41 |
| 4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู..... | 45 |
| 4.5 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู..... | 54 |
| 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... | 56 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 56 |
| 5.2 อภิปรายผล..... | 59 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 62 |
| บรรณานุกรม..... | 64 |
| ภาคผนวก..... | 68 |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม..... | 69 |
| ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ..... | 71 |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล..... | 77 |
| ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล..... | 79 |
| ภาคผนวก จ แบบสอบถาม..... | 81 |
| ภาคผนวก ฉ ผลการประเมินค่าดัชนี..... | 88 |
| ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์..... | 92 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 105 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|---|
| 2.1 | การสังเคราะห์ความถี่ขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา..... 20 |
| 4.1 | แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มเป้าหมาย (n = 122)..... 40 |
| 4.2 | ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม..... 41 |
| 4.3 | ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล..... 42 |
| 4.4 | ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการรู้ดิจิทัล..... 43 |
| 4.5 | ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารดิจิทัล..... 44 |
| 4.6 | ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล..... 45 |
| 4.7 | ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ..... 46 |
| 4.8 | แสดงค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนก ตามอายุ..... 47 |
| 4.9 | แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามอายุ..... 47 |
| 4.10 | ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารดิจิทัล จำแนก ตามอายุเป็นรายคู่..... 48 |
| 4.11 | ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ภาวะผู้นำดิจิทัล จำแนกตามอายุ โดยรวมเป็นรายคู่..... 48 |
| 4.12 | แสดงค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 49 |
| 4.13 | แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 49 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า | |
|----------|---|----|
| 4.14 | ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายคู่..... | 51 |
| 4.15 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... | 51 |
| 4.16 | แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกขนาดสถานศึกษา..... | 52 |
| 4.17 | ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่..... | 53 |
| 4.18 | ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ภาวะผู้นำดิจิทัล จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่..... | 54 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 34 |
| 5.1 ภาพแผนภูมิสรุปภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 61 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการณ์ของสังคมโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากยุค Analog ไปสู่ยุค Digital และยุค Robotic เนื่องจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สภาพสังคม รวมไปถึงการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้นำผลกระทบต่อองค์การต่าง ๆ จึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อน นำพาองค์การให้อยู่รอดในการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ ต้องมีการวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของโลก มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างก้าวกระโดด เทคโนโลยีคือตัวเร่งปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562) การยกระดับการศึกษาไทยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นสิ่งสำคัญและ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563) ด้านการศึกษา. 295) ไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การศึกษาในยุคดิจิทัลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้บริหาร ครู ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัล นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง (Chamchoy, 2017) ผู้บริหารจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561-2565 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแนวคิดประเทศไทย 4.0 : โมเดลขับเคลื่อนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ได้กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มรูปแบบในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ

กลไกสำคัญในการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ดังกล่าว ประกอบด้วย 4 ประเด็นและแนวทาง ดังมีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

ประเด็นและแนวทางที่ 1 การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้เป็นผู้นำเพื่อขับเคลื่อนดิจิทัลไทยแลนด์ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) การปรับกรอบแนวคิด (Mindset) สร้างความตระหนักรู้ในการสนับสนุนผู้บริหารสูงสุดเพื่อนำการปรับเปลี่ยนภาครัฐเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์และการนำ

องค์กรเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์ (2) การเตรียมความพร้อมผู้ที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูงรุ่นใหม่ของหน่วยงานภาครัฐให้มีความสามารถในการนำองค์กรเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์ และ (3) การพัฒนาและเตรียมผู้บริหาร CIO ที่มีวิสัยทัศน์และคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

ประเด็นและแนวทางที่ 2 การสร้างเสริมกำลังคนศักยภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Change agents) ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) สร้างและพัฒนาทีมบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยนำกำลังคนคุณภาพของภาคราชการ และผู้มีผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมหรือเป็นเครือข่ายการขับเคลื่อนการปรับองค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (2) การสร้างและการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐ (Technologist) ให้มีความเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และ (3) การทบทวนบทบาท ภารกิจระบบงาน และโครงสร้างองค์กรและการจัดอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องกับภารกิจการสร้างและพัฒนาดิจิทัลภาครัฐ

ประเด็นและแนวทางที่ 3 การสรรหาและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะแบบใหม่เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) การส่งเสริมการวางแผนเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลในระดับองค์กรที่มีความเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงานแบบ Interoperability และแผนการสร้าง พัฒนา และเคลื่อนย้ายกำลังคนภายในหน่วยงาน เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนบริบทการทำงานและการเข้าสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (2) การสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่อยู่ในระบบพร้อมปรับตัว สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ทำงานอย่างทันสมัย รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ (3) การสรรหาและการดึงดูดคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) ที่มีความพร้อมเข้าสู่ระบบราชการในทุกระดับตำแหน่ง และ (4) การกระตุ้นให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนผ่านขององค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นและแนวทางที่ 4 การสร้างระบบนิเวศน์เพื่อการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) การปรับบริบทองค์กร และกฎระเบียบเพื่อรองรับการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (2) การสร้างบริบทการทำงานแบบดิจิทัลเพื่อการใช้ทักษะด้านดิจิทัลในการทำงาน โดยการสร้าง Digital Service และ Digital Workplace ในองค์กร (3) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เป็น “ห้องเรียนเสมือนจริง” ที่มีการสอนงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน อย่างเป็นระบบ และ (4) การยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการจัดการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ที่กำหนดความมุ่งหมายให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2565-2569 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มีความสัมพันธ์กันในด้านเชิงวิสัยทัศน์คือ มุ่งสู่การพัฒนาประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่าง

เป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21” (ราชกิจจานุเบกษา, 2561)

ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานที่บริหารการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดเลย และหนองบัวลำภู มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 52 แห่ง และในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และด้านการสื่อสารดิจิทัล ทำให้การบริหารสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูง ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับ กับกลยุทธ์ พันธกิจ เป้าหมาย ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และทิศทางการเปลี่ยนแปลงของโลก

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อทราบถึงระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา และนำข้อเสนอแนะไปพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับใด

1.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกัน

1.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกัน

1.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2564 จาก 52 โรงเรียน จำนวน 136 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งมีภาวะผู้นำดิจิทัลของบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การรู้ดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และ 4) การสื่อสารดิจิทัล

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.5.3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย เพศ ได้แก่ ชาย และหญิง, อายุ ได้แก่ น้อยกว่า 30 ปี, 30-40 ปี, 41-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป, ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 5-10 ปี, และ มากกว่า 10 ปี และขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก, ขนาดกลาง, ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งมีภาวะผู้นำดิจิทัลของบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การรู้ดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และ 4) การสื่อสารดิจิทัล

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีวิสัยทัศน์ รู้เท่าทันและมีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

1.6.2 การรู้ดิจิทัล หมายถึง การมีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัล วางแผน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยระบบดิจิทัล สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศโดยนำมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษา

1.6.3 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การกำหนดนโยบายและข้อตกลงร่วมกัน ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล วิเคราะห์แนวโน้ม และคาดการณ์อนาคตด้านเทคโนโลยีดิจิทัล นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ

1.6.4 การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนองค์ความรู้และเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1.6.5 การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง การสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีการเขียน การใช้สัญลักษณ์ ผ่านช่องทางการสื่อสารสังคมออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ และใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู และบุคลากร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” หรือ “Leadership” ได้มีนักวิชาการนิยามความหมายไว้และสามารถสรุปได้ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคนสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ความปรารถนาให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายามการอุทิศตัวการใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วิโรจน์ สารัตนะ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายองค์การ

พัชรา วาณิชชวสิน (2560) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจ/บารมี) ต่อคน (ผู้ตาม/ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริษัทที่เป็นอยู่เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

กฤติยา มามีชัย.(2562) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานมีความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกัน ร่วมใจกับตนยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศักดินาภรณ์ นันทีและสุชาติ บางวิเศษ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่ง และอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อ ยอมรับร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพ ลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ การมีปฏิสัมพันธ์ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่ม หรือองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

วีรพงษ์ จุลสอน (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักนำ ชักจูงหรือจูงใจให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

จรินทร์ อุตสาหะ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถนำพาผู้อื่นให้ปฏิบัติตามได้ โดยใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมในการชักนำ สร้างแรงจูงใจ ลดความขัดแย้ง กระตุ้นบุคคลอื่น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีเทคนิคศิลปะ ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

Daft (2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

Yukl (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพลจูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานในองค์กรประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำของบุคคลที่สามารถบังคับบัญชาผู้อื่นให้ยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

พรสวรรค์ ศิรศาทนันท (2555) ได้ให้ความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูงโดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิดแต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงาน องค์การใดจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงาน ปัจจัยสำคัญที่สุดคือผู้นำ ถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงข้ามถ้าองค์การใดได้ผู้นำไม่มีประสิทธิภาพจะไม่สามารถสั่งการ และใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ข้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำเป็นผลให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในองค์การประสบความล้มเหลว

จรินทร์ อุตสาหะ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญกับผู้บริหาร ผู้นำ เพราะภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้นำ ผู้บริหาร มีอำนาจ มีบารมี มีอิทธิพล ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อผู้ร่วมงาน อันเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จดังวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งภาวะผู้นำยังเป็นเครื่องมือในการทำให้บุคลากรของหน่วยงาน มีการร่วมแรงร่วมใจเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำที่ผู้นำสามารถนำพา และขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ และมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล

จากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษานำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูผู้สอน ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) โดยในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษามีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทขององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน ล้วนส่งผลทำให้ผู้เรียน การเรียนรู้ ครูผู้สอน เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำดิจิทัลจึงหมายถึงการนำของผู้บริหารองค์การในยุคดิจิทัลที่มีพฤติกรรมสามารถนำองค์การโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่แสดงออกในการนำ ของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการบริหารทั่วไป บริหารบุคคลบริหารงานวิชาการและบริหารงบประมาณ โดยมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึง และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทั่วไป หมายถึงคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้อำนวยการ โรงเรียนในการกำหนด

นโยบาย แนวทางการใช้เครื่องมือดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อสนเทศในองค์การ ที่เป็นประโยชน์เพื่อการบริการสาธารณะ การวิเคราะห์ข้อมูลขององค์การเพื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น การแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐานเพื่อใช้ในการเชื่อมโยงของข้อมูลระหว่างหน่วยงานในการแลกเปลี่ยนข้อมูล (Standard Data Exchange) การใช้งานระบบปฏิบัติการ การจัดการข้อมูล การสำรองข้อมูล การใช้งานคลาวด์คอมพิวติ้ง การใช้งานเว็บเบราว์เซอร์ การใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการบริหารโรงเรียน การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) ของผู้เรียน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่โรงเรียนดิจิทัล การสนับสนุนการพัฒนาระบบนิเวศน์ (Ecosystem) เพื่อพัฒนาบริการดิจิทัลแบบเชื่อมโยง การใช้ดิจิทัลคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อโรงเรียนจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล (Scenario Analysis) เป็นต้น

2) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการบริหารบุคคล หมายถึง คุณลักษณะความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนโดยวิเคราะห์จัดทำแผนการพัฒนา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ในโรงเรียน การเป็นตัวอย่างในหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล การสร้างเครือข่ายของครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล การเสนอแนวทางและ พัฒนากลยุทธ์ด้านงานบุคคลเพื่อประสิทธิภาพการทำงานแบบดิจิทัลและแบบเชิงรุก โดยเสริมทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและลักษณะงานให้แก่ครูผู้สอนและบุคลากร การใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เป็นต้น

3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ หมายถึงคุณลักษณะความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับการจัดการเรียนการสอน การใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหวในการสร้างสื่อดิจิทัล การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนการสอนสำหรับงานสอนประจำ การจัดทำคลังข้อมูล (Data Warehousing) ให้พร้อมนำไปใช้และวิเคราะห์ต่อ เช่น คลังข้อสอบการพัฒนาวัตกรรมการดิจิทัลในการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นต้น

4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึงคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการนำระบบดิจิทัลมาจัดทำประเมินงบประมาณของโครงการ การประมาณการค่าใช้จ่ายในการนำโครงการดิจิทัลไปใช้ (Implementation Cost Estimation) การนำระบบดิจิทัลจัดทำรายงานเพื่อเสนอของบประมาณโครงการ การใช้สูตรฟังก์ชัน เพื่อการคำนวณการติดตามตรวจสอบงบประมาณในระหว่างดำเนินการโครงการการประมาณการค่าใช้จ่ายและจัดทำรายงานเพื่อเสนอของบประมาณในการบำรุงรักษาเทคโนโลยีดิจิทัล (Maintenance Cost Estimation) เป็นต้นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลทั้งในด้านการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาครูผู้สอน ผู้เรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล

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

Coeighton (2011) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำ เทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

American Library Association (2012) ได้นิยามว่าภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้สารสนเทศในการสื่อสารเพื่อค้นหาประเมิน สร้าง และสื่อสารสารสนเทศ ซึ่งเป็นความสามารถที่ต้องใช้ทั้งความรู้และทักษะ

Ross (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลนั้นไม่ใช่เรื่องของคนเดียว แต่เป็นการรวมพลังทักษะ และวิสัยทัศน์ ซึ่งจะสร้างคลื่นลูกแรกของการเปลี่ยนแปลงได้

Stodd (2014) รูปแบบของการเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่เชื่อมช่องว่างระหว่างองค์กรที่เป็นทางการและกึ่งทางการให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ที่องค์กรต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารจำเป็นต้องมีความคล่องตัวรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

Woodward and DeMile (2015) รูปแบบของการเป็นผู้นำที่อุทิศชีวิตและทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อการพัฒนาสังคมโดยไม่คำนึงถึงสถานะทางสังคม ความมั่นคง หรือสิทธิผู้นำในยุคนี้เป็นผู้ให้ และนำความปรารถดีต่อผู้อื่น สร้างความงามแก่โลก ยกระดับวิสัยทัศน์ให้กว้างไกลและความเป็นไปได้ที่เหมาะสมเพื่อมนุษยชาติ และสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตให้กล้าแกร่งยิ่งขึ้น ปกป้องสิทธิเสรีภาพ รักษาสันติภาพ และนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองเท่าที่เป็นไปได้

ปอ ไกรวิญญู (2560) กล่าวว่าไว้ว่า เหตุใดจึงต้องการภาวะผู้นำดิจิทัล เนื่องจากพวกเราทั้งหมดต้องเข้าไปอยู่ในโลกดิจิทัลมากขึ้น ไม่ใช่เพียงใช้งานดิจิทัล แต่ต้องเป็นดิจิทัล และนั่นหมายความว่าถึงแม้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี บุคคล และธุรกิจ ดังนั้นความพยายามของคนคนเดียวจึงไม่สามารถประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับความพยายามในการเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิรูปต่าง ๆ ไม่มีอะไรที่ลุล่วงโดยปราศจากการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงต้องมั่นใจว่าผู้นำระดับสูงที่สุดของธุรกิจจะสนับสนุนความพยายามดังกล่าว

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560) ได้ให้คำนิยาม ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริม

การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

ชูชาติ พุทธลา (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาและใช้ทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

จันทนา แสนสุข (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูง ก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลง

กมลทิพย์ อินแก้วเครือ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล เป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการบริหารจัดการที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมี การที่ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และมีการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จะสามารถนำพาสถานศึกษาก้าวสู่สถานศึกษาในยุคดิจิทัล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีวิสัยทัศน์ รู้เท่าทันและมีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

2.2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกับองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลในที่นี้ ผู้วิจัยศึกษาจากทัศนะ หรือจากผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้

Sullivan (2017) ได้เขียนบทความเอาไว้ว่า ในงานประชุมเชิงปฏิบัติการของ CMSWire และ Digital Workplace Group ได้มีการ พูดถึงหัวข้อ Digital Workplace Experience conference: digital leadership is tougher than ever before หนึ่งในเหตุผลที่สำคัญที่สุด คือเจเนเรชั่นของคนที่แตกต่างกันในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งมีทั้งหมด 5 รุ่น คือ baby boomers, Gen X, Gen Y, millennials และ Gen 2 ทำให้แต่ละรุ่นมีการสื่อสารที่แตกต่างกัน ตั้งแต่การใช้โทรศัพท์ไปจนถึงการใช้อีเมล พวกเขาจะมีระดับความอดทนที่แตกต่างกันในการปรับตัวเข้าหาการเปลี่ยนแปลง

ด้วยความแตกต่างของแต่ละเจเนเรชั่นผู้นำจะต้องพัฒนารูปแบบของพวกเขาเพื่อสร้างแรงจูงใจที่มีความหลากหลาย ซึ่งทักษะ : อันดับแรกของผู้นำดิจิทัลนั้น Kevin Olp ของ Digital Workplace Group (DWG) ได้อธิบายว่า ผู้นำดิจิทัลจะตอบสนองความคาดหวังนี้ได้อย่างไร เขาใช้ประโยชน์จากการประเมินทักษะความเป็นผู้นำแบบดิจิทัลของ DWG เพื่อประเมิน ซึ่ง 8 ทักษะแรกที่ผู้นำดิจิทัลควรมีนั่นคือ

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

2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้นำจะต้องสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้คุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล

3) การประชาสัมพันธ์ ในฐานะผู้นำจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถเจริญเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเติบโตแบบดิจิทัล

4) การแสดงตน การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสนับสนุนบุคลากรได้อย่างจริงจัง

5) การสื่อสาร ผู้นำจะต้องสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้รับทราบและลงมือปฏิบัติทั้งอย่างเป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ

6) การปรับตัว การพัฒนาและสำรวจเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะใช้การยืดหยุ่นในการทำงานแต่นั้นจะเป็นการปรับตัวสำหรับผู้นำและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมให้เติบโตไปข้างหน้าได้

7) ความตระหนักในตนเอง ผู้นำจะต้องมีความตระหนักในตนเองในระดับสูง สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่นได้

8) การรับรู้ทางวัฒนธรรม เป็นช่วงเวลาของการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการทำงาน

Krishnamurthi (2017) ได้เขียนบทความเรื่อง ผู้นำที่ยอดเยี่ยมในยุคดิจิทัล เอาไว้ว่า อินเทอร์เน็ตเป็นเหมือนเทคโนโลยีนิวเคลียร์ทุกอย่างสามารถเกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับเราว่าจะใช้งานอย่างไร เราจะต้องมีส่วนร่วมเพื่อให้เข้าใจถึงอินเทอร์เน็ตและ โลกดิจิทัลอย่างเหมาะสม ในทศวรรษที่ผ่านมาเราเห็นแล้วว่าอินเทอร์เน็ตได้เปลี่ยนแปลงโลกธุรกิจอย่างที่ไม่เคยเป็นมาก่อน ทุกอย่างสามารถดำเนินการได้ในทุก ๆ ที่ ที่มีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ดังนั้น ผู้นำยุคใหม่จะต้องปลุกฝังอะไรภายในตัวเองเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน ผู้นำดิจิทัลที่แท้จริงคือผู้ที่สามารถรักษาตัวตนที่แท้จริงของตนเอง โดยใช้สิ่งที่ดีที่สุดจากเทคโนโลยีที่มีรักษาความเป็นผู้นำของเขาอย่างมีประสิทธิภาพและรักษาความยืดหยุ่นด้วยวิธีการทางดิจิทัลที่หลากหลาย และยังคงรักษาเอกลักษณ์ ที่เป็นตัวตนของตนเอง ซึ่งผู้นำดิจิทัลควรมีลักษณะบางอย่าง ดังนี้

1) การใช้เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ต่อตัวเอง สิ่งแรกที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้นำดิจิทัล คือการใช้งานเทคโนโลยีภายในองค์กรยังมีไม่พอ ผู้นำต้องเรียนรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

2) การเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ในยุคดิจิทัลเป็นยุคที่ทุกคนมีข้อมูลอยู่ในมือเพียงแค่ใช้ปลายนิ้วสัมผัส ดังนั้นผู้นำจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา

3) รักษาภาพลักษณ์บนสื่อโซเชียลมีเดีย ส่วนใหญ่ภาพลักษณ์ทางโซเชียลมีเดียถูกใช้เพื่อจุดประสงค์ทางวิชาชีพ และทำให้มันกลายเป็นเครื่องมือส่งเสริมการขายที่ใหญ่ที่สุดในดิจิทัล

4) เปิดให้มีการพูดคุยและมีส่วนร่วมกับผู้อื่นได้อย่างอิสระ ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเป็นคนที่รู้จักองค์กร และสามารถเป็นสื่อประชาสัมพันธ์องค์กรให้บุคคลอื่น ๆ รู้จัก Digital Marketing

หากต้องการจะเป็นผู้นำดิจิทัลที่ยั่งยืนได้ จะต้องมีความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการดังต่อไปนี้จะเป็นวิธีการบางประการที่จะสามารถรักษาความเป็นผู้นำทางดิจิทัลเอาไว้ได้

1) เข้าใจกลยุทธ์ได้ไว นั่นคือจะต้องมีความคิดที่ดี สามารถเข้าใจและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างคล่องตัว

2) รูปแบบของนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์จะนำมาสู่นวัตกรรมที่ล้ำเลิศ

3) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม ผู้นำต้องมีการวางแผนเพื่อให้ลูกค้าได้มีส่วนร่วมในการจัดการและหากต้องการให้องค์กรเจริญเติบโตจะต้องสร้างมาตรฐานเพื่อปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ เช่น การเสริมกำลังพนักงาน นั่นคือการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน เป็นต้น

4) ทักษะในการจัดการความสามารถพิเศษเป็นการสร้างเสริมจิตใจและปรับเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

5) กระตุ้นพนักงานที่มีอายุมากขึ้น โดยการฝึกอบรมและจูงใจในการทำงานแก่พวกเขา

6) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศโดยรวมขององค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัล

Gorton and Gorton (2018) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำดิจิทัล 6 ลักษณะ ดังนี้

1) ตระหนักว่ายุคดิจิทัลไม่ได้เกิดขึ้นแล้วก็ผ่านไป แต่มันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการทำงานของคน

2) การพัฒนาทักษะดิจิทัลให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร ไม่ใช่เกิดเฉพาะแผนกใดแผนกหนึ่ง

3) แทนที่จะใช้ดิจิทัลกำหนดกลยุทธ์ ให้นำดิจิทัลมาทำการบูรณาการและใช้เทคโนโลยีในการให้บริการและเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจแทน

4) หากเป็นผู้ที่มีอำนาจและ งบประมาณ ควรทดสอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำงานที่คล่องตัวขึ้น

5) เริ่มต้นการทำงาน โครงการทั้งหมด ด้วยการวิจัยการใช้งานและความต้องการของผู้ใช้ และทำการวิจัยซ้ำเมื่อมีการตอบสนองหรือมีข้อเสนอแนะผู้บริหารและทีมงานต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยระบบดิจิทัลและมีหลักฐานเป็นรูปธรรม แม้จะเป็นโครงการขนาดเล็กแต่ก็สามารถประสบความสำเร็จ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่าที่แท้จริงดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1) กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใดและจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

2) การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพได้แก่ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครู อาจารย์บุคลากร และนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

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

4) การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างสม่ำเสมอ

5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่งที่ดีสามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

6) ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน

7) จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์ บุคลากรทุกคนและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องหรือไม่

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัลคือ

1) มิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลได้กว้างไกลกว่าผู้นำในยุคก่อน ต้องมีความคิดที่ก้าวหน้าและทันสมัยกล้าตัดสินใจ และมีกลยุทธ์ในการทำงานซึ่งในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งสามารถเข้าถึงกลุ่มคนได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำจะต้องทำการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคดิจิทัล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และเมื่อผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์แล้ว บุคลากรในองค์กรจะต้องทำการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

2) มิตีการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Communication) ผู้นำได้แสดงความคิดเห็นว่าในสมัยที่ยังไม่มีเทคโนโลยีสื่อสารเป็นไปในลักษณะจากอีกคนไปถึงอีกคนทำให้การรับสารเกิดความผิดพลาด แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน สื่อที่เป็น Social media สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้น เช่น Facebook, Line, IG ดังนั้น เมื่อมีการสื่อสารที่มีความเร่งด่วนในเรื่องงานสามารถทำให้ติดต่อสื่อสารได้ทันทีที่เกิดการลดความผิดพลาดในการรับ - ส่งสารและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ถึงกระนั้นก็แสดงให้เห็นว่าถึงแม้เทคโนโลยีจะเป็นสิ่งสำคัญแต่สิ่งที่สำคัญมากกว่าคือการมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ ซึ่งอย่างน้อยการมีภาษาและแนวคิดจะสามารถช่วยได้มากกว่าเทคโนโลยี

3) มิตีกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำได้แสดงความคิดเห็นว่าการกระตุ้นทางปัญญาคือการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่การกระตุ้นทางปัญญาจะช่วยให้การคิด การแก้ไขปัญหา การตั้งสมมติฐาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเปลี่ยนกรอบงานอย่างเป็นระบบ การกระตุ้นทางปัญญาจะทำให้บุคลากรได้พบเจอกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบงานหรือจากสภาพแวดล้อม ซึ่งเมื่อเกิดปัญหานั้นจะทำให้คนในองค์กรเกิดความตระหนัก และสามารถจัดปัญหาที่พบออกจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมนั้น

4) มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) การเป็นภาวะผู้นำแบบสนับสนุนต้องสามารถเข้าถึงบุคลากรในองค์กร การที่ผู้นำให้ความรู้สึกร่วมกันกับบุคลากรในองค์กรในเรื่องของการทำงาน รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลในเรื่องอื่น มีการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องงานและในส่วนตัว การให้องค์ความรู้กับบุคลากรในองค์กรมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หรือให้การสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้ด้วยตนเอง

5) มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal Recognition) การให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพราะการที่ผู้นำให้ความสำคัญจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญ และมีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้นำเองต้องมีศักยภาพในการวิเคราะห์ถึงความสามารถของพนักงานในองค์กรและสามารถมองเห็นในศักยภาพของบุคลากร โดยการให้ความใส่ใจ การให้รางวัล และการมีสวัสดิการที่ดี

ชูชาติ พุทธลา (2561) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ คือ การนำเอาข้อมูล ข่าวสารจากบุคคลหรือองค์กรใด ๆ ไปสู่อีกคนเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดเห็น เจตคติ และค่านิยมตลอดจน บรรจุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ดังนั้นหัวใจสำคัญของการประชาสัมพันธ์จึงหนีไม่พ้นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2) การสร้างแบรนด์ คือ กลยุทธ์เพื่อการสร้างความแตกต่างซึ่งจำเป็นต้องใช้ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการจัดการและรักษาในการผสมผสานปัจจัยทั้งที่สามารถจับต้องได้และจับต้องไม่ได้ เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดี เพราะปัจจุบันโรงเรียนไม่ใช่เพียงเป็นสถานที่เรียนหนังสือหรือเป็นที่ให้ความรู้เพียงอย่างเดียว แต่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของผู้เรียนด้วยดังนั้นผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง

3) การเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือทางดิจิทัล คือ การแสดงออกถึงความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และใช้เทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสาร เพื่อการเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศและเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ รวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศโรงเรียนให้อยู่ในรูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้

4) การพัฒนาในวิชาชีพ คือ การที่ผู้บริหารพัฒนาทักษะในด้านวิชาชีพของตนเองและบุคลากร โดยมีการสนับสนุนองค์ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารจัดการ และจัดให้มีศูนย์การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ ตลอดจนส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริงควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยี

5) สภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี คือ การดำเนินการที่มีผลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ได้แก่ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มนุษย์ทำขึ้น โดยไม่จำกัดเพียงในห้องเรียน หากแต่เทคโนโลยีสารสนเทศหรือนวัตกรรมเทคโนโลยี

จะมีบทบาทในการขยายขอบเขตของสภาพการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้น และไม่จำกัดในเรื่องของเวลาและสถานที่

6) โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา โดยใช้เทคโนโลยี คือ โอกาสในการช่วยให้องค์กรสามารถเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้เร็วยิ่งขึ้น ดังนั้น ในการเรียนรู้และพัฒนาจึงมีส่วนช่วยในการผลักดันองค์กรให้เติบโตขึ้น ไม่ใช่หยุดนิ่งอยู่กับที่ เพื่อผลักดันองค์กรในยุคดิจิทัลให้กลายเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างแท้จริง

7) การวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยี คือ การที่ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในกระบวนการวัดและประเมินผลอย่างมีระบบ มีนวัตกรรมการวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยี โดยนำข้อมูลจากการวัดผลมาตีค่าและตัดสินคุณค่าของผู้เรียน

8) การมีจริยธรรมทางสังคมและปฏิบัติตามกฎหมายคือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนนำหลักปฏิบัติตามกฎหมายและศีลธรรมอันดีมาใช้ในการบริหารจัดการในกระบวนการต่าง ๆ และระบบงานที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยจะรวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้ในการรวบรวมข้อมูล จัดเก็บ ประมวลผลและแสดงผลลัพธ์เป็นสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

Siobhan Climer and Jason Wankovsky (2019) กล่าวถึง 5 แนวคิดของภาวะผู้นำด้านไอที ในปี 2019 ว่าในปัจจุบันองค์กรทั่วโลกต้องการผู้บริหารระดับสูงด้านเทคโนโลยี (Chief Information Officer : CIO) ในการกำหนดกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีที่สามารถนำธุรกิจขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในหลายองค์กรและอุตสาหกรรมต่าง ๆ จะมีผู้บริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้นำในการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกลยุทธ์ เริ่มตั้งแต่ความพร้อมใช้งานของข้อมูลไปจนถึงการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล เพื่อให้องค์กรเกิดความมั่นใจในการใช้ทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นองค์กรในปัจจุบันจึงต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5 ประการ ดังนี้

1. การสร้างทีม (Building A Team) บุคลากรขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ หากองค์กรมีผู้บริหารด้านเทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี แต่ขาดทีมบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและทักษะที่หลากหลาย องค์กรนั้นก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารองค์กรจะต้องสร้างความมั่นใจและโอกาสในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและเพียงพอในทุก ๆ ฝ่าย และทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่การบัญชีจนถึงการตลาด หรือตั้งแต่การสรรหาพนักงานไปจนถึงการให้บริการ

2. การพัฒนาในอาชีพ (Providing Professional Development) การพัฒนาให้พนักงานขององค์กรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพนั้นไม่ใช่เพียงแค่การส่งเสริมให้พนักงานมีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นเท่านั้น ผู้นำทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีแก่บุคลากรขององค์กรทุกคน

3. การรับฟังมุมมองหรือแนวคิดที่แตกต่าง (Including Diversity and Non-traditional Perspectives) องค์กรทั่วโลกในปัจจุบันค้นพบว่า การมีทีมงานหรือบุคลากรที่มีความหลากหลายนั้นถือเป็นข้อดี เนื่องจากแต่ละบุคคลจะมีความสามารถที่แตกต่างกันและนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และการปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพโดยรวมต่อองค์กร

4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล (Leading Digital Transformation) ผู้บริหารจะต้องปรับตัวให้เท่าทันต่อการเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุก ๆ วันของเทคโนโลยีใหม่ ๆ นั่นคือนวัตกรรม หากผู้บริหารไม่สามารถสร้างนวัตกรรมจากการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที องค์กรอื่นที่เป็นคู่แข่งอาจใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรตนเองได้

5. ความฉลาดทางอารมณ์ (Integrating Emotional Intelligence) ผู้นำทางด้านเทคโนโลยีจะต้องฝึกฝนตนเองให้เกิดทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การเจรจาต่อรอง การสร้างขวัญกำลังใจ การรักษาสัมพันธภาพ การเอาใจใส่ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะเป็นกุญแจในการนำไปสู่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

ภานูมาศ จันทรศรี (2562) ได้ศึกษาโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสมี 4 องค์กรประกอบหลัก ได้แก่

1) การสื่อสารเชิงดิจิทัล คือ กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ขยายความคิด ความเชื่อ ให้กับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เป็นที่ยอมรับของทุกองค์กรนำไปสู่การปฏิบัติ ด้วยรูปภาพ การเขียนการใช้สัญลักษณ์ ผ่านช่องทางการสื่อสารสังคมออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ

2) การสร้างวิถีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล คือ กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกระบวนการเรียน การสอน การวัดและประเมินผล และสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ รวมไปถึงการมีวิสัยทัศน์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ในการประกอบวิชาชีพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันและสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และ

4) การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล คือ พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้บริหารที่มีแบบแผนอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรในทางเดียวกัน ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สุจรรยา ชาวสกุล (2563) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนี้

1) ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การมีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เช่น อีเมลล์ Video Conference Wiki Messaging Collaboration Tools การแชร์ข้อมูล การมีความสามารถคัดกรองข้อมูล รวบรวมข้อมูลได้ฉับไว เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ การมีความคล่องตัวยืดหยุ่นและปรับตัวได้ในโลกดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเสริมสร้างความรู้ของบุคลากรในองค์กร การประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ผ่านช่องทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อย่างคอมพิวเตอร์ หรือสมาร์ตโฟน การใช้ประโยชน์จากเครื่องมือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างเอกลักษณ์ การมีความสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับ การมีความสามารถใช้สื่ออุปกรณ์ดิจิทัลและแอปพลิเคชันต่าง ๆ เป็นอย่างดี นำแพลตฟอร์มดิจิทัลไปใช้ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ

ใหม่ ๆ ได้ การมีความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจ นำข้อมูลที่มีอยู่มากมายในโลก อินเทอร์เน็ต (Big Data) มาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ การใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี

2) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล คือ การพัฒนาครูให้มีทักษะและความเข้าใจในการ ออกแบบหลักสูตรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมที่ล้ำสมัยใน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนได้เรียนรู้ในการแก้ปัญหาทั้งในและนอกห้องเรียน การส่งเสริมให้ครูปรับ กระบวนการสอนให้คิดวิเคราะห์ สนับสนุนให้ค้นคว้าความรู้บนโลกออนไลน์ การจัดสภาพแวดล้อม เทคโนโลยีดิจิทัลที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน การส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างปลอดภัย การส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟนในการ เรียนรู้ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของนักเรียน การส่งเสริมให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย การจัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่ เอื้อต่อการการเรียนรู้ และ การส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน สื่อการเรียน การสอนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (E-learning)

3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร คือ การสื่อสารผ่านเครื่องมือโซเชียลมีเดียต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงานกับบุคคลในองค์กรแบบเป็นกันเอง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำความเข้าใจในเรื่องที่สื่อสารเป็น อย่างดี และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสืบค้นข้อมูลจากกูเกิลหรือเสิร์จเอนจินต่าง ๆ

4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล คือ การสร้างแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงแก่ บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการ ตัดสินใจที่รวดเร็ว การพัฒนาทักษะและองค์ความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการสื่อสาร การปรับเปลี่ยนบุคลากรให้ทำงานได้ดีภายใต้ สภาพแวดล้อมดิจิทัล การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา การกระตุ้นให้ บุคลากรเห็นคุณค่าของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการแก้ปัญหาใน การปฏิบัติงาน

5) ทำงานเป็นทีมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เห็นว่าตนเองเป็นส่วน หนึ่งของทีมงาน การอำนวยความสะดวกและมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งทางตรงและผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลสร้างความสัมพันธ์ของทีมการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงการทำงานให้เกิดความร่วมมือใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ เอื้อต่อการ ทำงานเป็นทีม และการสร้างรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

6) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ การวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์อนาคตด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดแผนยุทธศาสตร์รักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ การวางแผนและกำหนดเป้าหมายใน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนเห็นภาพเป้าหมายในอนาคต

ด้วยการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย และการนำใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์

7) พัฒนานวัตกรรมดิจิทัล คือ การทำวิจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหา กระบวนการเรียนการสอน การศึกษาจากผู้ทำงานประสบผลสำเร็จด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างแพลตฟอร์มการประชาสัมพันธ์เชิงบวก การสร้างนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ตอบสนองต่อการทำงาน ทั้งในรูปของ ข้อความ รูปภาพ ซอฟต์แวร์หรือบริการต่าง ๆ การมีทักษะในการสร้างเนื้อหาในรูปแบบของดิจิทัลรูปแบบต่าง ๆ เช่น ดิจิทัล อิมเมจ (Digital Images) กราฟฟิคดีไซน์ (Graphics Design) รวมถึงการเขียนโปรแกรม (Programming) หรือการเขียนโค้ด (Coding) โดยมีค่าน้ำหนัก

8) พัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การอบรมพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การศึกษาหาความรู้จากหลากหลายช่องทางในรูปแบบออนไลน์ การพัฒนาความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารอย่างเป็นระบบ การพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ เสมอ การพัฒนาทักษะใหม่เพื่อจัดการกับเทคโนโลยีใหม่ เช่น หุ่นยนต์ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ Internet of Things (IOT)

สุชญา โคมลวานิช (2563) กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำดิจิทัล มีดังนี้

1) การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรม

3) การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล สร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

จิตรกร จันท์สุข, จิรนนท์ วัชรกุล (2564) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนี้

1) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี คือ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล และผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยให้ครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอน

2) การมีวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารสามารถมองการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล และผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

3) การเป็นผู้นำดิจิทัล คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นอย่างที่สามารถใช้ดิจิทัล ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร และผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษากับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความสามารถการใช้ดิจิทัล คือ ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ด้านดิจิทัลและค้นพบวิธีใหม่ ๆ และผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะเทคนิคทางด้านดิจิทัล

5) การบริหารจัดการโครงสร้าง คือ ผู้บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกัน และผู้บริหาร สามารถปรับปรุงสารสนเทศและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำดิจิทัล จากทัศนะและผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ เพื่อกำหนดเป็น องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำดิจิทัล ตามแนวคิดของ Sullivan (2017), Krishnamurthi (2017), Gorton and Gorton (2018), เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559), จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดี รัมย์ (2560), ชูชาติ พุทธลา (2561), ภาณุมาศ จันทร์ศรี (2562), สุจรรยา ขาวสกุล (2563), สุขญา โภมลวานิช (2563) และจิตรกร จันทร์สุข, จิรนนท์ วัชรกุล (2564) จากทัศนะดังกล่าวและผล การศึกษาทั้ง 10 แหล่ง ที่กล่าวมาเพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ดังแสดงใน ตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ความถี่ขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

| ภาวะผู้นำดิจิทัล | Sullivan (2017) | Krishnamurthi (2017) | Gorton and Gorton (2018) | เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) | จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ และคณะ (2560) | ชูชาติ พุทธลา (2561) | ภาณุมาศ จันทร์ศรี (2562) | สุจรรยา ขาวสกุล (2563) | สุขญา โภมลวานิช (2563) | จิตรกร จันทร์สุข, จิรนนท์ วัชรกุล | ความถี่ |
|----------------------------|-----------------|----------------------|--------------------------|---------------------------|--|----------------------|--------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------|
| 1. การรู้ดิจิทัล | √ | √ | √ | √ | √ | √ | | √ | √ | √ | 9 |
| 2. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล | √ | | √ | √ | √ | | | √ | √ | √ | 7 |
| 3. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล | | √ | | √ | √ | √ | √ | √ | | √ | 7 |
| 4. การสื่อสารดิจิทัล | √ | √ | | | √ | √ | √ | | √ | | 6 |
| 5. การทำงานเป็นทีม | | | | | | | | √ | | | 2 |
| 6. การแสดงตน | √ | | | | | | | | | | 1 |
| 7. การปรับตัว | √ | | | | | | | | | | 1 |
| 8. ความตระหนักในตนเอง | √ | | | | | | | | | | 1 |
| 9. นวัตกรรม | | | | | | | | √ | | | 1 |

จากตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากทัศนะของนักวิชาการ พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีจำนวน 4 ด้าน คือ 1) การรู้ดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และ 4) การสื่อสารดิจิทัล ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยจึงสรุปตัวแปรออกมาทั้ง 4 ด้าน และได้นำมาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การรู้ดิจิทัล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Sullivan (2017) ได้กล่าวว่า เป็นความสามารถในการค้นหา (Find) ประเมิน (Evaluate) ใช้ (Utilize) แบ่งปัน (Share) และสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และอินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์สังคม

Krishnamurthi (2017) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ต่อตัวเอง สิ่งแรกที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้นำดิจิทัล คือ การใช้งานเทคโนโลยีภายในองค์กรยังมีไม่พอ ผู้นำต้องเรียนรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

Gorton and Gorton (2018) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารและทีมงานต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยระบบดิจิทัลและมีหลักฐานเป็นรูปธรรม แม้จะเป็นโครงการขนาดเล็กแต่ก็สามารถประสบความสำเร็จ

ชูชาติ พุทธลา (2561) ได้กล่าวว่า การแสดงออกถึงความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และใช้เทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสาร เพื่อการเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศและเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ รวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศโรงเรียนให้อยู่ในรูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้

สุจรรยา ชาวสกุล (2563) ได้กล่าวว่า การมีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เช่น อีเมล Video Conference Wiki Messaging Collaboration Tools การแชร์ข้อมูล การมีความสามารถคัดกรองข้อมูล รวบรวมข้อมูลได้ฉับไว เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ การมีความคล่องตัว ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ในโลกดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเสริมสร้างความรู้ของบุคลากรในองค์กร การประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ผ่านช่องทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อย่างคอมพิวเตอร์ หรือสมาร์ทโฟน การใช้ประโยชน์จากเครื่องมือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างเอกลักษณ์ การมีความสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับ การมีความสามารถใช้สื่ออุปกรณ์ดิจิทัลและแอปพลิเคชันต่าง ๆ เป็นอย่างดี นำแพลตฟอร์มดิจิทัลไปใช้ส่งเสริมการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ ได้ การมีความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจ นำข้อมูลที่มีอยู่มากมายในโลกอินเทอร์เน็ต (Big Data) มาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ การใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี

สุชญา โกมลวานิช (2563) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล สร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

จึงสามารถสรุปได้ว่า การรู้ดิจิทัล หมายถึง การมีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลวางแผนและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

ด้วยระบบดิจิทัล สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศโดยนำมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษา

2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Sullivan (2017) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรได้คุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ได้กล่าวว่า กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใดและจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลได้กว้างไกลกว่าผู้นำในยุคก่อน ต้องมีความคิดที่ก้าวหน้าและทันสมัยกล้าตัดสินใจ และมีกลยุทธ์ในการทำงานซึ่งในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งสามารถเข้าถึงกลุ่มคนได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำจะต้องทำการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคดิจิทัล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และเมื่อผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์แล้ว บุคลากรในองค์กรจะต้องทำการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

สุจรรยา ขาวสกุล (2563) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์อนาคตด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดแผนยุทธศาสตร์รักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนเห็นภาพเป้าหมายในอนาคต ด้วยการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์

สุชญา โกมลวานิช (2563) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาการตนเอง และสร้างนวัตกรรม

จิตรกร จันท์สุข, จิรนนท์ วัชรกุล (2564) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถมองการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล และผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

จึงสามารถสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การกำหนดนโยบายและข้อตกลงร่วมกัน ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล วิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์อนาคตด้านเทคโนโลยีดิจิทัล นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ

3) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

ความหมายการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Sullivan (2017) ได้กล่าวว่า การรับรู้ทางวัฒนธรรม เป็นช่วงเวลาของการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการทำงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลายไม่จำเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงาน

สถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่าน Internet ได้ตลอดเวลา

ชูชาติ พุทธลา (2561) ได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหารพัฒนาทักษะในด้านวิชาชีพของตนเอง และบุคลากร โดยมีการสนับสนุนองค์ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารจัดการ และจัดให้มี ศูนย์การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ ตลอดจนส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริงควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยี

ภานูมาศ จันทร์ศรี (2562) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้บริหารที่มีแบบแผน อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรในทางเดียวกัน ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จิตรกร จันทร์สุข, จิรนนท์ วัชรกุล (2564) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล และผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยให้ครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอน

จึงสามารถสรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนองค์ความรู้และเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

4) การสื่อสารดิจิทัล

ความหมายการสื่อสารดิจิทัล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Sullivan (2017) ได้กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ ในฐานะผู้นำจะต้องสนับสนุนให้บุคลากร มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถเจริญเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเติบโตแบบดิจิทัล

Krishnamurthi (2017) ได้กล่าวว่า เปิดให้มีการพูดคุยและมีส่วนร่วมกับผู้อื่นได้อย่างอิสระ ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเป็นคนที่รู้จักองค์กร และสามารถเป็นสื่อประชาสัมพันธ์องค์กรให้บุคคลอื่น ๆ รู้จัก Digital marketing

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560) ได้กล่าวว่า ผู้นำได้ แสดงความคิดเห็นว่าในสมัยที่ยังไม่มีเทคโนโลยีสื่อสารเป็นไปในลักษณะจากอีกคนไปถึงอีกคนทำให้ การรับสารเกิดความผิดพลาด แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน สื่อที่เป็น Social media สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้น เช่น Facebook, Line, IG ดังนั้น เมื่อมีการสื่อสารที่มีความเร่งด่วนในเรื่องงานสามารถทำให้ติดต่อสื่อสารได้ทันทีทำให้เกิดการลดความผิดพลาดในการรับ - ส่งสารและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ถึงกระนั้นก็แสดงให้เห็นว่าถึงแม้เทคโนโลยีจะเป็นสิ่งสำคัญแต่สิ่งที่สำคัญมากกว่าคือการมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ ซึ่งอย่างน้อยการมีภาษาและแนวคิด จะสามารถช่วยได้มากกว่าเทคโนโลยี

ชูชาติ พุทธลา (2561) ได้กล่าวว่า การนำเอาข้อมูล ข่าวสารจากบุคคลหรือองค์กรใด ๆ ไปสู่อีกคนเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดเห็น เจตคติ และค่านิยมตลอดจน บรรลุ

วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ดังนั้นหัวใจสำคัญของการประชาสัมพันธ์จึงหนีไม่พ้นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ภานุมาศ จันท์ศรี (2562) ได้กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ขยายความคิด ความเชื่อ ให้กับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เป็นที่ยอมรับของทุกองค์กรนำไปสู่การปฏิบัติ ด้วยรูปภาพ การเขียนการใช้สัญลักษณ์ ผ่านช่องทางการสื่อสารสังคมออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ

สุจรรยา ขาวสกุล (2563) ได้กล่าวว่า การสื่อสารผ่านเครื่องมือโซเชียลมีเดียต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงานกับบุคคลในองค์กรแบบเป็นกันเอง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำความเข้าใจในเรื่องที่สื่อสารเป็นอย่างดี และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสืบค้นข้อมูลจากกูเกิลหรือเสิร์จเอนจินต่าง ๆ

สุชญา โกมลวานิช (2563) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงสามารถสรุปได้ว่า การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง การสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีการเขียน การใช้สัญลักษณ์ ผ่านช่องทางการสื่อสารสังคมออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ และใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู และบุคลากร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ว่า หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้ที่มีอำนาจเหนือขึ้นไป ตามระเบียบข้อบังคับ หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นได้บัญญัติไว้

Gorton (1983) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ธงชัย สันติวงษ์ (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักเกณฑ์ มีหลักวิชาการมาประยุกต์กับความสามารรถ และมีการใช้ยุทธศิลป์คู่กันไปกับยุทธศาสตร์ทั้งนี้ภายใต้สภาพโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงฉับไว ผู้บริหารจึงต้องเก่งกว่ายุคก่อน ๆ คือแทนที่จะทำแต่การจัดการองค์กรภายในเป็นส่วนใหญ่ให้มีระบบ และดำเนินการไปได้ราบรื่นแล้วจะต้องสามารถเผชิญและเอาชนะวิกฤตต่าง ๆ ได้ด้วย

เรืองยศ แวดล้อม (2556) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมี

บทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กรตลอดจนต้องมีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ บทบาทเหล่านี้ล้วน แต่เป็นสิ่งที่ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่ จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

Corrine M. (2020) ผู้บริหารโรงเรียนมักจะเป็นผู้นำการเรียนการสอนสำหรับครูทุกคนในโรงเรียนของตน รวมทั้งครูการศึกษาพิเศษด้วย ผู้บริหารโรงเรียนมักจะเป็นผู้ดำเนินการประเมินตัดสินใจด้านบุคลากรเกี่ยวกับการสนับสนุนแก่นักการศึกษาพิเศษ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความรอบรู้ในการปฏิบัติและพัฒนาครูการศึกษาพิเศษ ผู้บริหารโรงเรียนควรรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติตามหลักการและแยกแยะความแตกต่างระหว่างนักการศึกษาพิเศษที่ไม่มีประสิทธิภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาศึกษา เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน ตลอดจนการติดตามและประเมินผล

2.3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2543)

1. ด้านวิชาการ มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รอบรู้ทางด้านการศึกษา ความรับผิดชอบ แสวงหาข้อมูลข่าวสาร รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

2. การบริหารงบประมาณ เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน มีความรู้ระบบงบประมาณ เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3. การบริหารงานบุคคล มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล เป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีอารมณ์ขัน เป็นนักประชาธิปไตย ประนีประนอม อุดม อุดมถ้อย เป็นนักพูดที่ดี มีความสามารถในการประสานงาน มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน กล้าตัดสินใจ มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

4. การบริหารทั่วไป เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เป็นผู้ที่มีความสามารถในการ

ติดต่อสื่อสาร รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค กำกับ ติดตาม และประเมินผล

ดวงกมล กิ่งจำปา (2555) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านศาสตร์และวิธีการต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เช่น ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม จิตวิทยาการศึกษา อบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงความสามารถวิชาการต่าง ๆ เป็นผู้มีความสามารถด้านทักษะการบริหาร เช่น ด้านธุรการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการ เป็นผู้มีความคล่องตัวและมีบุคลิก และลักษณะนิสัยที่ดี

วาสนา เต่าพาลี (2559) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุมการบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

ศศิธรดา แพงไทย (2559) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องขึ้นอยู่กับภารกิจ และกิจกรรมการบริหารซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะยุคของเทคโนโลยีแห่งการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารต้องมีศักยภาพเพื่อแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ในการใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงจึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

ธนิสา คูประเสริฐ (2559) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ และกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง ดำเนินการวางแผน จัดการ และควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของสถานบันการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย และนโยบายของประเทศ

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ดำเนินการวางแผนจัดการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

2.3.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีแนวทางที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (สำนักนิติกร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 1-5) เพื่อให้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการดำเนินการในบางเรื่องต้องได้รับความ

เห็นชอบจากคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา หรือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี ทั้งนี้เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีความเป็นอิสระความคล่องตัวและสามารถรับผิดชอบในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ อาศัยอำนาจตามความในข้อ 3 และ ข้อ 5 แห่งกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงออกประกาศการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดประเภทของสถานศึกษาไว้ดังนี้ ให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาแบ่งเป็นสองประเภท ได้แก่

1. สถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ได้แก่ สถานศึกษาที่มีลักษณะดังนี้

1.1 มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ห้าร้อยคนขึ้นไปหรือโรงเรียนและศูนย์การศึกษาพิเศษ

1.2 มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐาน

และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

ทั้งนี้ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกาศรายชื่อสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาของตนในรอบปีการศึกษาเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจกำหนดให้สถานศึกษาอื่นใดเป็นสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งเพิ่มเติมตามความเหมาะสมก็ได้

2. สถานศึกษาประเภทที่สอง ได้แก่ สถานศึกษาที่ไม่เข้าข่ายการเป็นสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ทั้งนี้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของตนในเรื่องดังต่อไปนี้

2.1 ด้านวิชาการ ประกอบด้วยการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันพื้นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.2 ด้านงบประมาณ ประกอบด้วยการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตาม

และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ ประกอบด้วย การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาของบุคลากรสังกัดสถานศึกษาที่ไม่มีระเบียบกำหนดไว้โดยเฉพาะ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐาน การปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องของการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ทั้งนี้สถานศึกษาประเภทที่สองมีอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ยกเว้น การดำเนินงานด้านงบประมาณหน้าที่การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร

งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง ในกรณีจำเป็นสำหรับการดำเนินการ หากสถานศึกษาประเภทที่สองร้องขอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถดำเนินการแทนได้

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.4.1 ประวัติความเป็นมา

ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องยึดเขตพื้นที่การศึกษา และมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มีการประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น โดยรวมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน

เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 สภาการศึกษาได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2552 เห็นชอบในหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ในวันที่ 31 มีนาคม 2552 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดให้มีศูนย์ประสานการจัดการศึกษามัธยมศึกษา รวม 41 ศูนย์ รับผิดชอบ ดูแลและประสานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้ ศูนย์ที่ 18 มีพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2553) ให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกประกาศ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 โดยให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั้งหมด จำนวน 42 เขต (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98 ง หน้า 62 วันที่ 18 สิงหาคม 2553) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามประกาศดังกล่าว มีพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดเลย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จัดได้ประกาศจัดตั้งส่วนราชการภายในไว้ 4 ศูนย์ ดังนี้

1. ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. ศูนย์เฉพาะกิจการจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โทรศัพท์ 0-4287-0409 ต่อ 21
3. ศูนย์ประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ที่โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู โทรศัพท์ 099-1547945

4. ศูนย์แนะแนวประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู โรงเรียนศรีสงครามวิทยา จังหวัดเลย ที่ตั้ง ณ โรงเรียนศรีสงครามวิทยา ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

2.4.2 วิสัยทัศน์

“ภายในปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทยที่ยั่งยืน”

2.4.3 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักชาติ รักสิ่งแวดล้อม ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เสมอภาคอย่างทั่วถึงและมีความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

2.4.4 ค่านิยมองค์กร

“รู้คน รู้งาน บริการเป็นหน้าที่ มีจิตอาสา”

2.4.5 พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากลและคุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21

3. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็มืออาชีพ

5. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

6. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนา มุ่งสู่ Thailand 4.0

2.4.6 เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยม ที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

2.4.7 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไบบงค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการ การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดเลย และหนองบัวลำภู มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 52 แห่ง ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล จึงจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และ ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559) สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีการบริหารจัดการด้าน การศึกษาโดยใช้แนวทางการบริหารตาม นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) การจัดการ ศึกษาเพื่อความมั่นคง 2) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา 4) การสร้าง โอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และ 5) การเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยนโยบายด้านที่ 3 นั้นมีตัวชี้วัดในการส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะด้าน Digital Literacy, Digital Pedagogy และทักษะสื่อสาร ทั้งยังส่งเสริมการใช้ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ และมี คุณธรรม จริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กำหนดทิศทางการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิสัยทัศน์ คือ ภายในปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยนวัตกรรมที่ หลากหลายสู่คุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยที่ยั่งยืน และ เพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาสู่ Thailand 4.0

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ให้สอดคล้องกับทิศทางการศึกษา ตามกลยุทธ์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ส่งเสริมสมรรถนะครูและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สุชญา โกมลวานิช (2563) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การกำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ และ 3) การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน

สุภาวัช เชาว์เกษม และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม ด้านการสร้างโอกาส ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการสร้างภาพลักษณ์ ด้านการสื่อสาร และด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน

ณัฐธัญญา พรปฐมชัยกิจ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

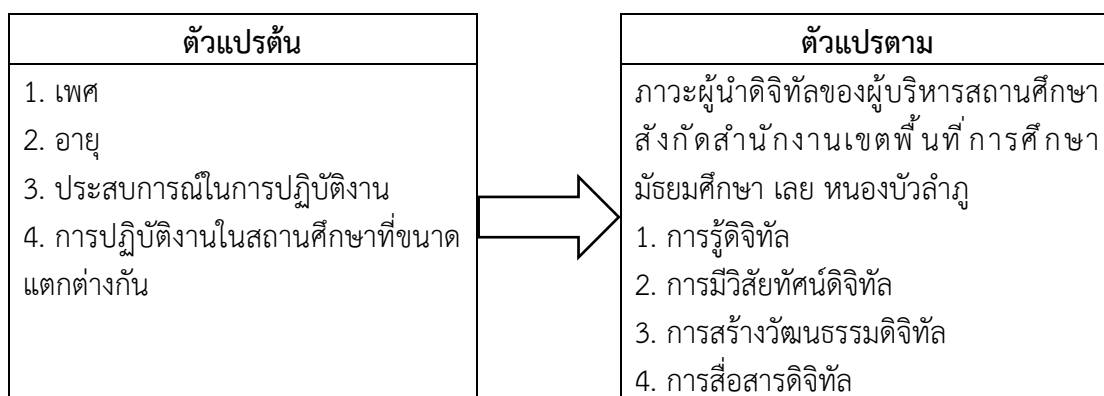
รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Raamani Thannimalai and Arumugam Raman (2018) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียนของครูในศตวรรษที่ 21 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยนำมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของ NETS-A จำนวน 5 ด้าน เพื่อวัดระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ได้แก่ ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของ (NETS-A) จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง และพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่สำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครู

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Sullivan (2017), Krishnamurthi (2017), Gorton and Gorton (2018), เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559), จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560), ชูชาติ พุทธลา (2561), ภาณุมาศ จันทศรี (2562), สุจรรยา ขาวสกุล (2563), สุขญา โกมลวานิช (2563) และจิตรกร จันท์สุข, จีรนนท์ วัชรกุล (2564) สามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การรู้ดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และ 4) การสื่อสารดิจิทัล โดยผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 3.1 กลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

3.1.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 136 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน : แบบแสดงที่ตั้งและปริมาณงานของสถานศึกษา ประกอบการวางแผนอัตรากำลังครูของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564) แบ่งตามขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

3.1.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา มีทั้งหมด 4 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน

3.1.1.2 สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน มีทั้งหมด 32 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 68 คน

3.1.1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน มีทั้งหมด 10 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 39 คน

3.1.1.4 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป มีทั้งหมด 3 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของ

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้ดิจิทัล 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 4) ด้านการสื่อสารดิจิทัล ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced Choice)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้ดิจิทัล 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 4) ด้านการสื่อสารดิจิทัล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อยและระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เนื้อหาครอบคลุม 4 ด้าน 1) ด้านการรู้ดิจิทัล 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 4) ด้านการสื่อสารดิจิทัล

3.2.2 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นำมาเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร จากอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล

3.2.2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการ สร้างแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาประมวลเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือแล้วเขียนแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล

3.2.2.3 นำร่างแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.2.2.4 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข สำนวนภาษา ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยความตรงเชิงเนื้อหา โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนรายชื่อ ดังนี้ (+1) แน่ใจว่าข้อคำถามนี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ (0) ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ และ (-1) แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยาม

ศัพท์เฉพาะ เลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดตาม
 นิยามศัพท์เฉพาะตั้งแต่ 0.60-1.00 มาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ตามหลักวิธีของโรวินลลี
 และแฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton, 1997) จากข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ พบว่ามีค่า IOC
 อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

3.2.2.5 นำแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัล ที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่
 ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

3.2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) โดยนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่ม
 ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาค่าความ
 เชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดย
 กำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80 ขึ้นไป ตามหลักวิธีของครอนบาค พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่น
 เท่ากับ 0.97

3.2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดไปจัดพิมพ์เป็น
 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตอีสาน ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อขอ
 อนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัด

3.3.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขต
 อีสาน ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

3.3.3 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยไปยังผู้บริหาร
 สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google
 Form) โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR CODE และ Short Urls ในการเข้าไปตอบแบบสอบถามการวิจัย

3.3.4 ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูล และ
 ได้ข้อมูลตรงตามที่ระยะเวลาที่กำหนด

3.3.5 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มเป้าหมายการวิจัย ผ่าน
 Google Form

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ตามรายละเอียด ดังนี้

3.4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ
 อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่
 (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

3.4.2 การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม กำหนดเกณฑ์แปลผลเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

| ค่าเฉลี่ย | ภาวะผู้นำดิจิทัล |
|-----------|---|
| 4.51-5.00 | หมายถึง มีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.51-4.50 | หมายถึง มีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมาก |
| 2.51-3.50 | หมายถึง มีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.51-2.50 | หมายถึง มีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00-1.50 | หมายถึง มีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3.4.3 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำดิจิทัลที่มี เพศ ใช้สถิติทดสอบที (t-test) และอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

3.4.4 ข้อมูลจากตอนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยทำการจำแนกหมวดหมู่และนำเสนอในรูปแบบความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การรู้ดิจิทัล ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านที่ 4 การสื่อสารดิจิทัล และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลแต่ละด้านจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 136 คน ได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 90 แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบคำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
- 4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
- 4.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มเป้าหมาย

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที (t-test)

F แทน ค่าสถิติเอฟ (F-test)

SV แทน แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance)

SS แทน ผลรวมตามแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Sum of Square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean Square)

df แทน องศาความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Sig. แทน ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย (n = 122)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | | ความถี่ | ร้อยละ |
|--------------------------------|-----------------|---------|--------|
| 1. เพศ | ชาย | 80 | 66.00 |
| | หญิง | 42 | 34.00 |
| 2. อายุ | 50 ปีขึ้นไป | 43 | 35.20 |
| | 30-40 ปี | 40 | 32.80 |
| | 41-50 ปี | 35 | 28.70 |
| | น้อยกว่า 30 ปี | 4 | 3.30 |
| 3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | มากกว่า 10 ปี | 62 | 50.82 |
| | น้อยกว่า 5 ปี | 38 | 31.15 |
| | ตั้งแต่ 5-10 ปี | 22 | 18.03 |
| 4. ขนาดของสถานศึกษา | ขนาดกลาง | 62 | 50.80 |
| | ขนาดใหญ่ | 38 | 31.10 |
| | ขนาดใหญ่พิเศษ | 19 | 15.60 |
| | ขนาดเล็ก | 3 | 2.50 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 และเพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 รองลงมาได้แก่ อายุ 30-40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 อายุ 41-50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 50.82 รองลงมาได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.15 และตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.03 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2-4.6

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

| ภาวะผู้นำดิจิทัล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|-----------------------------|-------------|-------------|------------|
| ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล | 4.41 | 0.31 | มาก |
| ด้านการรู้ดิจิทัล | 4.40 | 0.26 | มาก |
| ด้านการสื่อสารดิจิทัล | 4.40 | 0.25 | มาก |
| ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล | 4.34 | 0.24 | มาก |
| ภาวะผู้นำดิจิทัล | 4.39 | 0.26 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41, 4.40, 4.40, และ 4.34 ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

| ข้อ | ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล | ระดับการปฏิบัติ | | |
|-----------------------------------|--|-----------------|-------------|------------|
| | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1 | ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล | 4.46 | 0.62 | มาก |
| 2 | ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ | 4.43 | 0.63 | มาก |
| 3 | ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน | 4.42 | 0.63 | มาก |
| 4 | ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและข้อตกลงร่วมกันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา | 4.37 | 0.66 | มาก |
| 5 | ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์อนาคตด้านเทคโนโลยีดิจิทัล | 4.34 | 0.65 | มาก |
| ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล | | 4.41 | 0.31 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและข้อตกลงร่วมกัน ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์อนาคตด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการรู้ดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการรู้ดิจิทัล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการรู้ดิจิทัล

| ข้อ | ด้านการรู้ดิจิทัล | ระดับการปฏิบัติ | | |
|--------------------------|--|-----------------|-------------|------------|
| | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1 | ผู้บริหารสามารถวางแผนและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา | 4.77 | 0.46 | มากที่สุด |
| 2 | ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล | 4.41 | 0.65 | มาก |
| 3 | ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | 4.40 | 0.57 | มาก |
| 4 | ผู้บริหารสามารถนำความรู้และทักษะดิจิทัลไปใช้ในการอบรมเผยแพร่ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | 4.25 | 0.54 | มาก |
| 5 | ผู้บริหารสามารถเข้าถึงสารสนเทศและนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา | 4.17 | 0.58 | มาก |
| ด้านการรู้ดิจิทัล | | 4.40 | 0.26 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านการรู้ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถวางแผนและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ส่วนอีก 4 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถนำความรู้และทักษะดิจิทัลไปใช้ในการอบรมเผยแพร่ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารสามารถเข้าถึงสารสนเทศและนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41, 4.40, 4.25 และ 4.17 ตามลำดับ

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารดิจิทัล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารดิจิทัล

| ข้อ | ด้านการสื่อสารดิจิทัล | ระดับการปฏิบัติ | | |
|------------------------------|--|-----------------|-------------|------------|
| | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1 | ผู้บริหารใช้ Social Media เป็นสื่อกลางในการสื่อสารกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | 4.52 | 0.67 | มากที่สุด |
| 2 | ผู้บริหารใช้ข้อความ สัญลักษณ์ หรือส่งต่อข้อมูลผ่านทาง Social Media ที่เหมาะสม ไม่ขัดต่อ พรบ.ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ | 4.45 | 0.59 | มาก |
| 3 | ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการติดต่อประสานงานกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง | 4.37 | 0.66 | มาก |
| 4 | ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสื่อในการสร้างภาพลักษณ์ประชาสัมพันธ์องค์กร | 4.36 | 0.66 | มาก |
| 5 | ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ | 4.29 | 0.70 | มาก |
| ด้านการสื่อสารดิจิทัล | | 4.40 | 0.25 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารใช้ Social Media เป็นสื่อกลางในการสื่อสารกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ส่วนอีก 4 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารใช้ข้อความ สัญลักษณ์ หรือส่งต่อข้อมูลผ่านทาง Social Media ที่เหมาะสม ไม่ขัดต่อ พรบ.ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการติดต่อประสานงานกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสื่อในการสร้างภาพลักษณ์ประชาสัมพันธ์องค์กร และผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45, 4.37, 4.36 และ 4.29 ตามลำดับ

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

| ข้อ | ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล | ระดับการปฏิบัติ | | |
|------------------------------------|--|-----------------|-------------|------------|
| | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1 | ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน | 4.82 | 0.43 | มากที่สุด |
| 2 | ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ | 4.48 | 0.55 | มาก |
| 3 | ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล | 4.31 | 0.55 | มาก |
| 4 | ผู้บริหารสนับสนุนการฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา | 4.12 | 0.61 | มาก |
| 5 | ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล | 3.96 | 0.61 | มาก |
| ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล | | 4.34 | 0.24 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ส่วนอีก 4 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสนับสนุนการฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48, 4.31, 4.12 และ 3.96 ตามลำดับ

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยจำนวน 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ แสดงในตารางที่ 4.7

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบที่แบบ Independent t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ

| ภาวะผู้นำดิจิทัล | เพศชาย | | เพศหญิง | | t | Sig. |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| ด้านการรู้ดิจิทัล | 4.42 | 0.22 | 4.36 | 0.27 | 2.361 | .127 |
| ด้านการสื่อสารดิจิทัล | 4.37 | 0.25 | 4.45 | 0.27 | 0.112 | .739 |
| ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล | 4.34 | 0.31 | 4.53 | 0.26 | 2.077 | .152 |
| ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล | 4.34 | 0.25 | 4.33 | 0.25 | 0.233 | .630 |
| ภาวะผู้นำดิจิทัล | 4.37 | 0.14 | 4.42 | 0.15 | 0.007 | .935 |

จากตารางที่ 4.7 ผลแสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวม พบว่า ค่า t-test = 0.007 และค่า Sig. = .935 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัล จำนวนทั้ง 4 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัลไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามอายุ แสดงในตารางที่ 4.8

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามอายุ

| ภาวะผู้นำดิจิทัล | น้อยกว่า 30 ปี | | 30-40 ปี | | 41-50 ปี | | 50 ปีขึ้นไป | |
|-----------------------------|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| ด้านการสื่อสารดิจิทัล | 4.55 | 0.10 | 4.47 | 0.19 | 4.40 | 0.23 | 4.31 | 0.32 |
| ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล | 4.50 | 0.26 | 4.45 | 0.25 | 4.41 | 0.35 | 4.36 | 0.32 |
| ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล | 4.50 | 0.12 | 4.39 | 0.26 | 4.33 | 0.29 | 4.29 | 0.19 |
| ด้านความรู้ดิจิทัล | 4.35 | 0.30 | 4.40 | 0.23 | 4.42 | 0.23 | 4.40 | 0.24 |
| ภาวะผู้นำดิจิทัล | 4.48 | 0.87 | 4.42 | 0.10 | 4.39 | 0.16 | 4.34 | 0.17 |

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามอายุ

| ภาวะผู้นำดิจิทัล | SV | SS | df | MS | F | Sig. |
|-----------------------------|---------------------|--------------|------------|-------------|---------------|-------------|
| ด้านการสื่อสารดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.595 | 3 | .198 | 3.028* | .032 |
| | ภายในกลุ่ม | 7.724 | 118 | .065 | | |
| | รวม | 8.319 | 121 | | | |
| ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.216 | 3 | .072 | 0.759 | .520 |
| | ภายในกลุ่ม | 11.181 | 118 | .095 | | |
| | รวม | 11.397 | 121 | | | |
| ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.324 | 3 | .108 | 1.814 | .148 |
| | ภายในกลุ่ม | 7.027 | 118 | .060 | | |
| | รวม | 7.351 | 121 | | | |
| ด้านความรู้ดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.021 | 3 | .007 | 0.122 | .947 |
| | ภายในกลุ่ม | 6.739 | 118 | .057 | | |
| | รวม | 6.760 | 121 | | | |
| ภาวะผู้นำดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.187 | 3 | .062 | 3.054* | .031 |
| | ภายในกลุ่ม | 2.406 | 118 | .020 | | |
| | รวม | 2.592 | 121 | | | |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มี อายุที่ต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างอายุ ที่พบว่าอายุต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัลและภาวะผู้นำจำนวน 1 ด้านต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple comparison) โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference Test) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.9 และตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารดิจิทัล จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

| ภาวะผู้นำดิจิทัล | ระดับอายุ | \bar{X} | 30-40 ปี | 41-50 ปี | 50 ปีขึ้นไป |
|-----------------------|----------------|-----------|----------|----------|-------------|
| | | | 4.47 | 4.41 | 4.31 |
| ด้านการสื่อสารดิจิทัล | น้อยกว่า 30 ปี | 4.55 | 0.085 | 0.144 | 0.238 |
| | 30-40 ปี | 4.47 | - | 0.059 | 0.153* |
| | 41-50 ปี | 4.41 | - | - | 0.094 |
| | 50 ปีขึ้นไป | 4.31 | - | - | - |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารดิจิทัล เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มระดับอายุต่าง ๆ มีภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 30-40 ปี มีภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล มากกว่ากลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ภาวะผู้นำดิจิทัล จำแนกตามอายุ โดยรวมเป็นรายคู่

| ภาวะผู้นำดิจิทัล | ระดับอายุ | \bar{X} | 30-40 ปี | 41-50 ปี | 50 ปีขึ้นไป |
|------------------|----------------|-----------|----------|----------|-------------|
| | | | 4.42 | 4.40 | 4.34 |
| ภาวะผู้นำดิจิทัล | น้อยกว่า 30 ปี | 4.48 | 0.051 | 0.085 | 0.137 |
| | 30-40 ปี | 4.42 | - | 0.034 | 0.085* |
| | 41-50 ปี | 4.40 | - | - | 0.052 |
| | 50 ปีขึ้นไป | 4.34 | - | - | - |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ภาวะผู้นำดิจิทัลโดยรวม เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มระดับอายุต่าง ๆ มีภาวะผู้นำดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 30-40 ปี มีภาวะผู้นำดิจิทัล มากกว่ากลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แสดงในตารางที่ 4.12

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| ภาวะผู้นำดิจิทัล | น้อยกว่า 5 ปี | | ตั้งแต่ 5-10 ปี | | มากกว่า 10 ปี | |
|-----------------------------|---------------|-------------|-----------------|-------------|---------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| ด้านการสื่อสารดิจิทัล | 4.48 | 0.16 | 4.23 | 0.29 | 4.40 | 0.28 |
| ด้านความรู้ดิจิทัล | 4.40 | 0.25 | 4.47 | 0.18 | 4.38 | 0.24 |
| ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล | 4.43 | 0.26 | 4.37 | 0.26 | 4.40 | 0.35 |
| ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล | 4.40 | 0.25 | 4.31 | 0.17 | 4.31 | 0.26 |
| ภาวะผู้นำดิจิทัล | 4.43 | 0.11 | 4.35 | 0.10 | 4.37 | 0.17 |

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| ภาวะผู้นำดิจิทัล | SV | SS | df | MS | F | Sig. |
|-----------------------|--------------|-------|-----|------|--------|------|
| ด้านการสื่อสารดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.925 | 2 | .463 | 7.445* | .001 |
| | ภายในกลุ่ม | 7.394 | 119 | .062 | | |
| | รวม | 8.319 | 121 | | | |

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

| ภาวะผู้นำดิจิทัล | SV | SS | df | MS | F | Sig. |
|-----------------------------|--------------|--------|-----|------|-------|------|
| ด้านการรู้ดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.140 | 2 | .070 | 1.261 | .287 |
| | ภายในกลุ่ม | 6.619 | 119 | .056 | | |
| | รวม | 6.760 | 121 | | | |
| ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.051 | 2 | .026 | 0.269 | .765 |
| | ภายในกลุ่ม | 11.346 | 119 | .095 | | |
| | รวม | 11.397 | 121 | | | |
| ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.240 | 2 | .120 | 2.007 | .139 |
| | ภายในกลุ่ม | 7.111 | 119 | .060 | | |
| | รวม | 7.351 | 121 | | | |
| ภาวะผู้นำดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.116 | 2 | .058 | 2.790 | .065 |
| | ภายในกลุ่ม | 2.476 | 119 | .021 | | |
| | รวม | 2.592 | 121 | | | |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.13 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่พบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัลและภาวะผู้นำจำนวน 1 ด้านต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference Test) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายคู่

| ภาวะผู้นำดิจิทัล | ระดับ | น้อยกว่า 5 ปี | | ตั้งแต่ 5-10 ปี | | มากกว่า 10 ปี | |
|-----------------------|-----------------|---------------|------|-----------------|--------|---------------|--|
| | ประสบการณ์ | \bar{X} | 4.48 | 4.23 | 4.40 | | |
| ด้านการสื่อสารดิจิทัล | น้อยกว่า 5 ปี | 4.48 | - | 0.257* | 0.080 | | |
| | ตั้งแต่ 5-10 ปี | 4.23 | - | - | 0.176* | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.40 | - | - | - | | |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารดิจิทัล เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มระดับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีการสื่อสารดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีการสื่อสารดิจิทัล มากกว่ากลุ่มประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี และกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีการสื่อสารดิจิทัล มากกว่ากลุ่มประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี

4.4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน แสดงในตารางที่ 4.15

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ภาวะผู้นำดิจิทัล | ขนาดเล็ก | | ขนาดกลาง | | ขนาดใหญ่ | | ขนาดใหญ่พิเศษ | |
|----------------------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|---------------|------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| ด้านการสื่อสารดิจิทัล | 4.73 | 0.12 | 4.37 | 0.23 | 4.41 | 0.25 | 4.38 | 0.36 |
| ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล | 4.67 | 0.23 | 4.35 | 0.32 | 4.50 | 0.24 | 4.37 | 0.35 |
| ด้านการรู้ดิจิทัล | 4.27 | 0.12 | 4.36 | 0.23 | 4.46 | 0.23 | 4.44 | 0.27 |

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

| ภาวะผู้นำดิจิทัล | ขนาดเล็ก | | ขนาดกลาง | | ขนาดใหญ่ | | ขนาดใหญ่พิเศษ | |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล | 4.07 | 0.12 | 4.34 | 0.23 | 4.38 | 0.27 | 4.30 | 0.24 |
| ภาวะผู้นำดิจิทัล | 4.43 | 0.03 | 4.36 | 0.14 | 4.44 | 0.12 | 4.38 | 0.19 |

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกขนาดสถานศึกษา

| ภาวะผู้นำดิจิทัล | SV | SS | df | MS | F | Sig. |
|-----------------------------|---------------------|--------------|------------|--------------|---------------|--------------|
| ด้านการสื่อสารดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.391 | 3 | 0.130 | 1.941 | 0.127 |
| | ภายในกลุ่ม | 7.927 | 118 | 0.067 | | |
| | รวม | 8.319 | 121 | | | |
| ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.796 | 3 | 0.265 | 2.953* | 0.035 |
| | ภายในกลุ่ม | 10.601 | 118 | 0.090 | | |
| | รวม | 11.397 | 121 | | | |
| ด้านความรู้ดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.307 | 3 | 0.102 | 1.871 | 0.138 |
| | ภายในกลุ่ม | 6.453 | 118 | 0.55 | | |
| | รวม | 6.760 | 121 | | | |
| ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.323 | 3 | 0.108 | 1.805 | 0.150 |
| | ภายในกลุ่ม | 7.029 | 118 | 0.060 | | |
| | รวม | 7.351 | 121 | | | |
| ภาวะผู้นำดิจิทัล | ระหว่างกลุ่ม | 0.182 | 3 | 0.061 | 2.963* | 0.035 |
| | ภายในกลุ่ม | 2.411 | 118 | 0.020 | | |
| | รวม | 2.592 | 121 | | | |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.16 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างขนาดสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference Test) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.17 และ ตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

| ภาวะผู้นำดิจิทัล | ขนาดสถานศึกษา | ขนาด | ขนาด | ขนาด | ขนาดใหญ่พิเศษ |
|----------------------------|---------------|-----------|-------|---------|---------------|
| | | \bar{X} | กลาง | ใหญ่ | |
| | | | 4.35 | 4.50 | 4.37 |
| ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล | ขนาดเล็ก | 4.67 | 0.322 | 0.167 | 0.298 |
| | ขนาดกลาง | 4.35 | - | -0.155* | -0.023 |
| | ขนาดใหญ่ | 4.50 | - | - | 0.132 |
| | ขนาดใหญ่พิเศษ | 4.37 | - | - | - |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มากกว่ากลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ภาวะผู้นำดิจิทัล จำแนกตามขนาด สถานศึกษา เป็นรายคู่

| ภาวะผู้นำดิจิทัล | ขนาด | | ขนาด กลาง | ขนาด ใหญ่ | ขนาดใหญ่ พิเศษ |
|------------------|---------------|-----------|--------------|--------------|-------------------|
| | สถานศึกษา | \bar{X} | | | |
| | | | 4.35 | 4.44 | 4.37 |
| ภาวะผู้นำดิจิทัล | ขนาดเล็ก | 4.43 | 0.793 | -0.006 | 0.059 |
| | ขนาดกลาง | 4.35 | - | 0.085* | -0.020 |
| | ขนาดใหญ่ | 4.44 | - | - | 0.066 |
| | ขนาดใหญ่พิเศษ | 4.37 | - | - | - |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ มีภาวะผู้นำดิจิทัล แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำดิจิทัล มากกว่ากลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง

สรุปผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จากกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในครั้งนี้ได้ ให้ข้อเสนอแนะว่า

- 1) ผู้บริหารควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และสามารถ นำองค์ความรู้มาสร้างนวัตกรรมในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการฝึกทักษะในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ สามารถนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- 2) ผู้บริหารควรมีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ดิจิทัลในองค์กร
- 3) ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลให้เกิดขึ้นในองค์กร ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และการ

ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

4) ผู้บริหารควรมีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักเรียน ควรมีการรณรงค์การใช้สื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสม การเคารพบุคคลอื่นบนโลกดิจิทัล โดยการแสดงความคิดเห็นและแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมบนโลกดิจิทัล การรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองบนโลกดิจิทัล และการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลแต่ละด้านจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 136 คน ได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 122 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.86 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบ (Fact-finding) ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 136 คน ผู้วิจัยได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ของแบบสอบถาม กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 50.82 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่ากลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

5.1.2.1 ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ด้านการรู้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ด้านการสื่อสารดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

5.1.2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและข้อตกลงร่วมกัน ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา และผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์อนาคตด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

5.1.2.3 ด้านการรู้ดิจิทัล พบว่า การรู้ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารสามารถวางแผนและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา รองลงมาข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ บริหารสร้างนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถนำความรู้และทักษะดิจิทัลไปใช้ในการอบรมเผยแพร่ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารสามารถเข้าถึงสารสนเทศและนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

5.1.2.4 ด้านการสื่อสารดิจิทัล พบว่า การสื่อสารดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารใช้ Social Media เป็นสื่อกลางในการสื่อสารกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมาข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารใช้ข้อความ สัญลักษณ์ หรือส่งต่อข้อมูลผ่านทาง Social Media ที่เหมาะสม ไม่ขัดต่อ พรบ.ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการติดต่อประสานงานกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสื่อในการสร้างภาพลักษณ์ประชาสัมพันธ์องค์กร และผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

5.1.2.5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล พบว่า การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน รองลงมาข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสนับสนุนการฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5.1.3 การทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำตามดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล โดยเพศชายและเพศหญิงมีภาวะผู้นำดิจิทัลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุที่ต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำดิจิทัลโดยรวม เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับอายุต่าง ๆ มีภาวะผู้นำดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 30-40 ปี มีภาวะผู้นำดิจิทัล มากกว่ากลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป และเมื่อทดสอบเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านการสื่อสารดิจิทัล เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับอายุต่าง ๆ มีภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 30-40 ปี มีภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล มากกว่ากลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีการสื่อสารดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีการสื่อสารดิจิทัล มากกว่ากลุ่มประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี และกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีการสื่อสารดิจิทัล มากกว่ากลุ่มประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี

สมมติฐานข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำดิจิทัลโดยรวม เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำดิจิทัล มากกว่ากลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มากกว่ากลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร สถานศึกษากำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างชัดเจน ให้สอดคล้องต่อ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และสอดคล้องต่อนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ส่งผลต่อ การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภวัช เชาว์เกษม และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ ระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม ด้านการสร้างโอกาส ด้านการ ประชาสัมพันธ์ ด้านการสร้างภาพลักษณ์ ด้านการสื่อสาร และด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธัญญา พรพทุมชัยกิจ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุค ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจากรณ ลักษณะดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการเรียนการสอน ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารงานโดยใช้ ข้อมูลสารสนเทศ และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรม ดิจิทัล ผู้วิจัยจึงขอเสนอการอภิปรายผลภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นรายด้านดังนี้

5.2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร ให้ความสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และข้อตกลงร่วมกันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน สถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและมองเห็น คุณค่าในวิสัยทัศน์ดิจิทัลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีร์โซดี หล่ายโท้ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูวิชาการ ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.2 ด้านการรู้ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารที่มีความรู้ และทักษะดิจิทัล สามารถสร้างนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา และนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมพล เกศสาลี และ กัญยรัตน์ เครียวเช่น (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า สภาพการเรียนรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

5.2.1.3 ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารใช้ Social Media เป็นสื่อกลางในการสื่อสารกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ใช้สื่อดิจิทัลในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขญา โกลมวานิช (2563) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การกำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ และมีจรรยาบรรณ และ 3) การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน

5.2.1.4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารตระหนักเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีต่อการจัดการศึกษา และบรรยากาศในสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญาภัก ไยดี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับมาก และเมื่อได้พิจารณารายด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูสามารถเรียงตามระดับภาวะผู้นำดิจิทัลได้ ตามแผนดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 5.1 ภาพแผนภูมิสรุปภาวะผู้นำที่ efektifของผู้บริหารสถานศึกษา

5.2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ efektifของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ขนาดสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ efektifของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มี เพศต่างกัน มีภาวะผู้นำที่ efektif ไม่ แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหญิงหรือผู้บริหารชายก็มีภาวะผู้นำที่ efektif ในการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบาย และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ณัฐธัญญา พรพุ่มชัยกิจ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่ efektif ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ผลการ เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำที่ efektif ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่ แตกต่างกัน

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ efektifของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มี อายุที่ต่างกันมีผลต่อภาวะผู้นำที่ efektif แตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากช่วงวัยที่แตกต่างกัน ทำให้ความสามารถในการ เรียนรู้และใช้เทคโนโลยีต่างกัน ผู้บริหารช่วงวัยรุ่นจนถึงวัยกลางคน จะสามารถรับรู้และปรับตัวต่อ สภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา สีลาภเกื้อ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่จำเป็นของบุคลากรสายสนับสนุน

ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า อายุของบุคลากรที่แตกต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน

5.2.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากอาจยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร ประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่เท่ากัน ทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สินีนาฏ จิระพรพาณิชย์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ปฏิบัติงานขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากบริบทของแต่ละโรงเรียน เช่น โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยี และมีความพร้อมทางด้านงบประมาณที่จะสามารถบริหารจัดการให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาได้มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ เลอศักดิ์ ตามา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

5.3.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักเรียน และควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

5.3.1.2 ด้านการรู้ดิจิทัล ควรมีการฝึกทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ และสามารถนำองค์ความรู้มาสร้างนวัตกรรมในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

5.3.1.3 ด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรณรงค์การใช้สื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสม การเคารพบุคคลอื่นบนโลกดิจิทัล โดยการแสดงความคิดเห็นและแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมบนโลกดิจิทัล การรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองบนโลกดิจิทัล และการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

5.3.1.4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมดิจิทัลให้เกิดขึ้นในองค์กร ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ดังต่อไปนี้

5.3.2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5.3.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ควรส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ไปสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูให้มากยิ่งขึ้น

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

5.3.3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5.3.3.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.
- จิตรกร จันทร์สุข, จีรนนท์ วัชรกุล. (2564). *การศึกษาของค้ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2565, สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/251233>
- จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์. (2560). สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2565, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jhsmbuisc/article/view/251361>.
- นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วย การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580). สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2565, จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/047/T_0001.PDF.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประกาศ เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). (2559, 29 ธันวาคม).
- ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580). (2561, 13 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 8-9.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116/ ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542) 3.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 2.
- พระราชวุฒิ ปณณาวชิโร และคณะ. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2565, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/253978>
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). ศักยภาพของอินโฟกราฟิก (Infographic) ในการเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 7 (ฉบับพิเศษ): 227-240.
- พรสวัสดิ์ ศิรศานันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี : คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนทัศน์ทางการศึกษา กรณีที่ศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและน่านาที่ศนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์

- สินีนามู จิระพรพาณิชย์. (2562). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2565, จาก <http://edad.edu.ku.ac.th/Thesis%20IS%2026/41%20%20Sineenat%20Chirapomphanit.pdf>
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ บางวิเศษ. (2561). องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 12 (2), 1-13.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2565, จาก <https://www.obec.go.th/archives/290290>.
- สำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *ด้านการศึกษา*. (295). สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2565, จาก <https://www.nesdc.go.th/>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2565). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (2565). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์*. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2565, จาก <https://web.sesao19.go.th/web/>
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *คุณลักษณะยุคดิจิทัล*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2565, จาก <https://www.truelookpanya.com/education/content/52232>.

2. วิทยานิพนธ์

- กฤติยา มามีชัย. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จรินทร์ อุตสาหะ. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชูชาติ พุทธลา. (2561). *องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภานุมาศ จันทร์ศรี (2562). *โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา : การวิจัยแบบผสมผสานวิธี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เลอศักดิ์ ตามา. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*

- เขต 22. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- วีรพงษ์ จุลสอน. (2563). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุชญา โกมลวานิช. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

3. ภาษาอังกฤษ

- American Library Association. (2012). Digital literacy, libraries, and public policy. Retrieved 2 March 2022, from http://www.districtdispatch.org/wp-content/uploads/2013/01/2012_OITP_digilitreport_1_22_13.pdf.
- Chamchoy, S. (2017). School Management in the Digital Age. Phitsanulok: Naresuan University Press. Retrieved March 16, 2022, from <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/emi/article/view/240158>.
- Creighton, t. (2011). *The Principal as Technology Leader*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Gorton, C. and Gorton, B. (2018). *6 Characteristics of Digital Leadership*. Retrieved May 12, 2022, from <https://digileaders.com/6-characteristics-digital-leadership/>
- Krishnamurthi, R. (2014). *Leadership Excellence in the Digital Era*. Retrieved May 20, 2022, from <https://www.dqindia.com/50137-2/>
- Martin, A., & Grudziecki, J. (2006). Concepts and Tools for Digital Literacy Development. *Innovation in Teaching and Learning in Information and Computer Sciences*, 5(4), 249-267.
- Raamani Thannimalai and Arumugam Raman. (2018). The Influence of Principals' Technology Leadership and Professional Development on Teachers' Technology Integration in Secondary Schools. *Malaysian Journal of Learning and Instruction: Vol. 15 (No. 1) June 2018: 203-228*.
- Siobhan Climer and Jason Wankovsky. (2019). *Top 5 IT Leadership Trends In 2019: A CIO Report*. Retrieved March 6, 2022, from <https://gomindsight.com/insights/blog/top-5-it-leadership-trends-cio-report/>
- Stodd, Julian. (2014). *The Social Leadership Handbook*. United Kingdom: Sea Salt Publishing.

Sullivan, L. (2017). *8 Skills Every Digital Leader Needs*. Retrieved February 25, 2022, from <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/>

Woodward, Orrin, DeMille, Oliver. (2015). What is Social Leadership? Retrieved January 1, 2022, from The Center for Social Leadership. Website: <http://www.thesocialleader.com/socialleadership>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
วุฒิการศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ดร.एमจิตร สมสืบ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนเลยพิทยาคม
วุฒิการศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
3. นางกุลธิดา ศรีโกเมนทร์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนเลยพิทยาคม วุฒิการศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(ศษ.ม) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
4. นายกิตติพงศ์ ประทุมทอง ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนหนองหินพิทยาคม
วุฒิการศึกษา ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
5. นางพิมพ์ลภัส จันลาศรี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนศรีสงครามวิทยา
วุฒิการศึกษา ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๔/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๓๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๓๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๔๓๔/ว๐๗๒๐๔

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร. กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์

ด้วย นางสาววิรากร เจริญเชื้อ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๔/๒๕๖๓ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
(DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE LOEI NONG BUA LAM PHU)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษา
ต่อไป

ในกรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาววิรากร เจริญเชื้อ ๐๘๐-๑๔๕๕๕๖๒

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๗๒๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๗๗ หมู่ ๒๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๓๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๓๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร. เอมจิตร สมสืบ

ด้วย นางสาววิรากร เจริญเชื้อ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๙๐๕๓๒๐๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๓ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
(DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE LOEI NONG BUA LAM PHU)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษา
ต่อไป

ในกรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวิวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาววิรากร เจริญเชื้อ ๐๘๐-๑๙๕๕๕๔๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๔/๓๗ หมู่ ๒๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuiscac.th

ที่ อว ๓๓๑๔/๑๐๗๒๙

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นางกุลธิดา ศรีโกเมนทร์

ด้วย นางสาววิรากร เจริญเชื้อ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๔/๒๕๖๓ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
(DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE LOEI NONG BUA LAM PHU)" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษา
ต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุทธิจริยวิธาน, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาววิรากร เจริญเชื้อ ๐๔๓๐-๓๔๕๕๕๖๒

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๗๒๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๓๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๓๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายกิตติพงษ์ ประทุมทอง

ด้วย นางสาววิรากร เจริญเชื้อ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๓ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
(DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE LOEI NONG BUA LAM PHU)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษา
ต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวิวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาววิรากร เจริญเชื้อ ๐๘๐-๑๙๕๕๕๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๔/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๓๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๓๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๓๔/วอ๗๒๔

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นางพิมพ์ภัสร์ จันลาศรี

ด้วย นางสาววิรากร เจริญเชื้อ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๓๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๔/๒๕๖๓ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
(DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE LOEI NONG BUA LAM PHU)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษา
ต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาววิรากร เจริญเชื้อ ๐๘๐-๑๙๕๕๖๒

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๗๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ ๑๒ บ้านโนนชัย ถนนราชบุรีคีนัง
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
๔๐๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

เนื่องด้วย นางสาววิรากร เจริญเชื้อ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๓๑ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.วิบูล ทาชา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และเป็นไปตามกระบวนการของการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิทยานิพนธ์และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นลำดับต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิววัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาววิรากร เจริญเชื้อ ๐๘๐ ๑๙๕๕๔๖๒

ภาคผนวก ง
หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๘๕๕๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ ๑๒ บ้านโนนชัย ถนนราชบุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
๔๐๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

เนื่องด้วย นางสาววิรากร เจริญเชื้อ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๑ นักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร. วิบูล ทาชา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
และเป็นไปตามกระบวนการของการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
อีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิทยานิพนธ์และขออนุญาต
ใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นลำดับต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

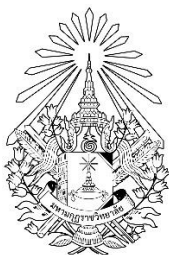
(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาววิรากร เจริญเชื้อ ๐๘๐ ๓๙๕๕๔๖๒

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

เรียน ผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ข้าพเจ้า นางสาววิรากร เจริญเชื้อ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู”

ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในหน่วยงานของท่าน โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง จึงขอความกรุณาจากท่านแจ้ง ผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน ตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นางสาววิรากร เจริญเชื้อ โทร 080-1955462

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาววิรากร เจริญเชื้อ)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับ และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานหรือโรงเรียนของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม

จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการ 2) รองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสาววิรากร เจริญเชื้อ)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

โทรศัพท์ 080-1955462

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

| ข้อที่ | ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม |
|--------|---|
| 1 | เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง |
| 2 | อายุ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 50 ปีขึ้นไป |
| 3 | ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 5-10 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี |
| 4 | ขนาดของสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 119 คน <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง นักเรียนระหว่าง 120-719 คน <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ นักเรียนระหว่าง 720-1,679 คน <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่พิเศษ นักเรียนมากกว่า 1,680 คน |

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ ตรงกับความเห็นของท่านโดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อ | ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับภาวะผู้นำดิจิทัล | | | | |
|-----|--|-----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | การรู้ดิจิทัล | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสามารถนำความรู้และทักษะดิจิทัลไปใช้ในการอบรมเผยแพร่ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารสามารถวางแผนและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ดิจิทัลให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารสามารถเข้าถึงสารสนเทศและนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา | | | | | |
| | การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล | | | | | |
| 6 | ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและข้อตกลงร่วมกัน ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา | | | | | |
| 7 | ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล | | | | | |
| 8 | ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์อนาคตด้านเทคโนโลยีดิจิทัล | | | | | |
| 9 | ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 10 | ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ | | | | | |

| ข้อ | ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับภาวะผู้นำดิจิทัล | | | | |
|-----|--|-----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล | | | | | |
| 11 | ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล | | | | | |
| 12 | ผู้บริหารสนับสนุนการฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา | | | | | |
| 13 | ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 14 | ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ | | | | | |
| 15 | ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล | | | | | |
| | การสื่อสารดิจิทัล | | | | | |
| 16 | ผู้บริหารใช้ Social Media เป็นสื่อกลางในการสื่อสารกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | | | | | |
| 17 | ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสื่อในการสร้างภาพลักษณ์ประชาสัมพันธ์องค์กร | | | | | |
| 18 | ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ | | | | | |
| 19 | ผู้บริหารใช้ข้อความ สัญลักษณ์ หรือส่งต่อข้อมูลทาง Social Media ที่เหมาะสม ไม่ขัดต่อ พรบ.ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ | | | | | |
| 20 | ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการติดต่อประสานงานกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง | | | | | |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.1 ผู้บริหารมีความรู้ มีทักษะ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้อย่างไร

.....
.....
.....

3.2 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างไร

.....
.....
.....

3.3 ผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กรอย่างไร

.....
.....
.....

3.4 ผู้บริหารมีการสื่อสารดิจิทัลในรูปแบบใด

.....
.....
.....

ภาคผนวก ฉ
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

**ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู**

| ข้อ | ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | ค่า IOC | แปล ผล |
|--------------------------------|--|-------------------|---|---|---|---|------------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| การรู้ดิจิทัล | | | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสามารถนำความรู้และทักษะดิจิทัลไปใช้ในการอบรมเผยแพร่ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 2 | ผู้บริหารสามารถวางแผนและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 3 | ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ดิจิทัลให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 4 | ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 5 | ผู้บริหารสามารถเข้าถึงสารสนเทศและนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล | | | | | | | | |
| 6 | ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและข้อตกลงร่วมกัน ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 7 | ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 8 | ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์อนาคตด้านเทคโนโลยีดิจิทัล | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0.6 | ใช้ได้ |
| 9 | ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 10 | ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจริยบรรณ | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| ข้อ | ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | ค่า IOC | แปล ผล |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล | | | | | | | | |
| 11 | ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.0 | ใช้ได้ |

| | | | | | | | | |
|--------------------------|---|---|---|---|---|---|-----|--------|
| 12 | ผู้บริหารสนับสนุนการฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 13 | ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 14 | ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 15 | ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| การสื่อสารดิจิทัล | | | | | | | | |
| 16 | ผู้บริหารใช้ Social Media เป็นสื่อกลางในการสื่อสารกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0.6 | ใช้ได้ |
| 17 | ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสื่อในการสร้างภาพลักษณ์ ประชาสัมพันธ์องค์กร | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 18 | ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 19 | ผู้บริหารใช้ข้อความ สัญลักษณ์ หรือส่งต่อข้อมูลทาง Social Media ที่เหมาะสม ไม่ขัดต่อ พรบ. ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 20 | ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการติดต่อประสานงานกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |

**การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability)**

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .856 | 20 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 71.5000 | 37.017 | .770 | .836 |
| VAR00002 | 71.4667 | 36.602 | .830 | .833 |
| VAR00003 | 71.3667 | 36.585 | .776 | .834 |
| VAR00004 | 71.4333 | 36.254 | .884 | .831 |
| VAR00005 | 70.9000 | 38.714 | .395 | .852 |
| VAR00006 | 71.4000 | 41.421 | .256 | .855 |
| VAR00007 | 71.3000 | 41.183 | .232 | .857 |
| VAR00008 | 71.0667 | 41.720 | .125 | .862 |
| VAR00009 | 71.2667 | 40.892 | .279 | .855 |
| VAR00010 | 71.4333 | 37.495 | .707 | .838 |
| VAR00011 | 71.0333 | 41.826 | .104 | .864 |
| VAR00012 | 71.1333 | 40.878 | .253 | .856 |
| VAR00013 | 71.4333 | 41.357 | .223 | .857 |
| VAR00014 | 70.9333 | 41.030 | .260 | .856 |
| VAR00015 | 71.4000 | 36.041 | .841 | .831 |
| VAR00016 | 70.9333 | 39.168 | .388 | .852 |
| VAR00017 | 71.2333 | 40.737 | .273 | .856 |
| VAR00018 | 71.2333 | 40.323 | .326 | .854 |
| VAR00019 | 71.3667 | 37.137 | .703 | .838 |
| VAR00020 | 71.1667 | 41.316 | .301 | .854 |

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

Frequency Table

| sex | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ชาย | 80 | 65.6 | 65.6 | 65.6 |
| | หญิง | 42 | 34.4 | 34.4 | 100.0 |
| | Total | 122 | 100.0 | 100.0 | |

| age | | | | | |
|-------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อยกว่า 30 ปี | 4 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 30 - 40 ปี | 40 | 32.8 | 32.8 | 36.1 |
| | 41-50 ปี | 35 | 28.7 | 28.7 | 64.8 |
| | 50 ปีขึ้นไป | 43 | 35.2 | 35.2 | 100.0 |
| | Total | 122 | 100.0 | 100.0 | |

| work | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อยกว่า 5 ปี | 38 | 31.1 | 31.1 | 31.1 |
| | 5-10 ปี | 22 | 18.0 | 18.0 | 49.2 |
| | มากกว่า 10 ปี | 62 | 50.8 | 50.8 | 100.0 |
| | Total | 122 | 100.0 | 100.0 | |

| size | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ขนาดเล็ก | 3 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | ขนาดกลาง | 62 | 50.8 | 50.8 | 53.3 |
| | ขนาดใหญ่ | 38 | 31.1 | 31.1 | 84.4 |
| | ขนาดใหญ่พิเศษ | 19 | 15.6 | 15.6 | 100.0 |
| | Total | 122 | 100.0 | 100.0 | |

T-Test

| Group Statistics | | | | | |
|------------------|------|----|--------|----------------|-----------------|
| | sex | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| Co_Dt | ชาย | 80 | 4.3675 | .25347 | .02834 |
| | หญิง | 42 | 4.4524 | .27251 | .04205 |
| Vt_Dt | ชาย | 80 | 4.3375 | .30786 | .03442 |
| | หญิง | 42 | 4.5333 | .26381 | .04071 |

| | | | | | |
|-------|------|----|--------|--------|--------|
| Cu_Dt | ชาย | 80 | 4.3400 | .24526 | .02742 |
| | หญิง | 42 | 4.3381 | .25178 | .03885 |
| Nk_Dt | ชาย | 80 | 4.4225 | .21815 | .02439 |
| | หญิง | 42 | 4.3619 | .26591 | .04103 |

| Independent Samples Test | | | | | | | | | | |
|--------------------------|-----------------------------|---|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|---------|
| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | | Lower | Upper |
| Co_Dt | Equal variances assumed | .112 | .739 | -1.712 | 120 | .089 | -.08488 | .04957 | -.18302 | .01326 |
| | Equal variances not assumed | | | -1.674 | 78.317 | .098 | -.08488 | .05071 | -.18583 | .01606 |
| Vt_Dt | Equal variances assumed | 2.077 | .152 | -3.501 | 120 | .001 | -.19583 | .05594 | -.30658 | -.08508 |
| | Equal variances not assumed | | | -3.674 | 95.304 | .000 | -.19583 | .05331 | -.30166 | -.09001 |
| Cu_Dt | Equal variances assumed | .233 | .630 | .040 | 120 | .968 | .00190 | .04716 | -.09147 | .09528 |
| | Equal variances not assumed | | | .040 | 81.525 | .968 | .00190 | .04755 | -.09270 | .09651 |
| Nk_Dt | Equal variances assumed | 2.361 | .127 | 1.350 | 120 | .180 | .06060 | .04489 | -.02828 | .14947 |
| | Equal variances not assumed | | | 1.269 | 70.523 | .208 | .06060 | .04773 | -.03459 | .15578 |

| Descriptives | | | | | | | | | |
|--------------|----------------|----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
| | | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum | Maximum |
| | | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | |
| Nk_Dt | น้อยกว่า 30 ปี | 4 | 4.3500 | .30000 | .15000 | 3.8726 | 4.8274 | 4.00 | 4.60 |
| | 30-40 ปี | 40 | 4.3950 | .23310 | .03686 | 4.3205 | 4.4695 | 4.00 | 4.80 |
| | 41-50 ปี | 35 | 4.4171 | .23450 | .03964 | 4.3366 | 4.4977 | 3.80 | 5.00 |
| | 50 ปีขึ้นไป | 43 | 4.4000 | .24300 | .03706 | 4.3252 | 4.4748 | 4.00 | 5.00 |

| | | | | | | | | | |
|-------|-------------------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|------|------|
| | Total | 122 | 4.4016 | .23636 | .02140 | 4.3593 | 4.4440 | 3.80 | 5.00 |
| Cu_Dt | น้อยกว่า 30 ปี | 4 | 4.5000 | .11547 | .05774 | 4.3163 | 4.6837 | 4.40 | 4.60 |
| | 30-40 ปี | 40 | 4.3900 | .25600 | .04048 | 4.3081 | 4.4719 | 4.00 | 5.00 |
| | 41-50 ปี | 35 | 4.3257 | .29139 | .04925 | 4.2256 | 4.4258 | 3.80 | 5.00 |
| | 50 ปีขึ้นไป | 43 | 4.2884 | .19175 | .02924 | 4.2294 | 4.3474 | 4.00 | 4.80 |
| | Total | 122 | 4.3393 | .24648 | .02232 | 4.2952 | 4.3835 | 3.80 | 5.00 |
| Vt_Dt | น้อยกว่า 30 ปี | 4 | 4.5000 | .25820 | .12910 | 4.0891 | 4.9109 | 4.20 | 4.80 |
| | 30-40 ปี | 40 | 4.4450 | .25008 | .03954 | 4.3650 | 4.5250 | 3.80 | 4.80 |
| | 41-50 ปี | 35 | 4.4114 | .34960 | .05909 | 4.2913 | 4.5315 | 3.60 | 5.00 |
| | 50 ปีขึ้นไป | 43 | 4.3535 | .32319 | .04929 | 4.2540 | 4.4530 | 3.80 | 5.00 |
| | Total | 122 | 4.4049 | .30690 | .02779 | 4.3499 | 4.4599 | 3.60 | 5.00 |
| Co_Dt | น้อยกว่า 30 ปี | 4 | 4.5500 | .10000 | .05000 | 4.3909 | 4.7091 | 4.40 | 4.60 |
| | 30-40 ปี | 40 | 4.4650 | .19421 | .03071 | 4.4029 | 4.5271 | 4.00 | 4.80 |
| | 41-50 ปี | 35 | 4.4057 | .23002 | .03888 | 4.3267 | 4.4847 | 3.80 | 4.80 |
| | 50 ปีขึ้นไป | 43 | 4.3116 | .32456 | .04949 | 4.2117 | 4.4115 | 3.80 | 5.00 |
| | Total | 122 | 4.3967 | .26220 | .02374 | 4.3497 | 4.4437 | 3.80 | 5.00 |
| total | น้อยกว่า 30 ปี | 4 | 4.4750 | .08660 | .04330 | 4.3372 | 4.6128 | 4.40 | 4.55 |
| | 30-40 ปี | 40 | 4.4238 | .09999 | .01581 | 4.3918 | 4.4557 | 4.25 | 4.65 |
| | 41-50 ปี | 35 | 4.3900 | .15568 | .02631 | 4.3365 | 4.4435 | 4.10 | 4.70 |
| | 50 ปีขึ้นไป | 43 | 4.3384 | .16685 | .02544 | 4.2870 | 4.3897 | 4.00 | 4.80 |
| | Total | 122 | 4.3857 | .14637 | .01325 | 4.3594 | 4.4119 | 4.00 | 4.80 |

Oneway

| Descriptives | | | | | | | | | |
|--------------|-------------------|-----|--------|-------------------|---------------|-------------------------------------|----------------|-------------|---------|
| | | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimu m | Maximum |
| | | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | |
| Nk_Dt | น้อยกว่า 30 ปี | 4 | 4.3500 | .30000 | .15000 | 3.8726 | 4.8274 | 4.00 | 4.60 |
| | 30-40 ปี | 40 | 4.3950 | .23310 | .03686 | 4.3205 | 4.4695 | 4.00 | 4.80 |
| | 41-50 ปี | 35 | 4.4171 | .23450 | .03964 | 4.3366 | 4.4977 | 3.80 | 5.00 |
| | 50 ปีขึ้นไป | 43 | 4.4000 | .24300 | .03706 | 4.3252 | 4.4748 | 4.00 | 5.00 |
| | Total | 122 | 4.4016 | .23636 | .02140 | 4.3593 | 4.4440 | 3.80 | 5.00 |
| Cu_Dt | น้อยกว่า 30 ปี | 4 | 4.5000 | .11547 | .05774 | 4.3163 | 4.6837 | 4.40 | 4.60 |

| | | | | | | | | | |
|-------|-------------------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|------|------|
| | 30-40 ปี | 40 | 4.3900 | .25600 | .04048 | 4.3081 | 4.4719 | 4.00 | 5.00 |
| | 41-50 ปี | 35 | 4.3257 | .29139 | .04925 | 4.2256 | 4.4258 | 3.80 | 5.00 |
| | 50 ปีขึ้นไป | 43 | 4.2884 | .19175 | .02924 | 4.2294 | 4.3474 | 4.00 | 4.80 |
| | Total | 122 | 4.3393 | .24648 | .02232 | 4.2952 | 4.3835 | 3.80 | 5.00 |
| Vt_Dt | น้อยกว่า 30 ปี | 4 | 4.5000 | .25820 | .12910 | 4.0891 | 4.9109 | 4.20 | 4.80 |
| | 30-40 ปี | 40 | 4.4450 | .25008 | .03954 | 4.3650 | 4.5250 | 3.80 | 4.80 |
| | 41-50 ปี | 35 | 4.4114 | .34960 | .05909 | 4.2913 | 4.5315 | 3.60 | 5.00 |
| | 50 ปีขึ้นไป | 43 | 4.3535 | .32319 | .04929 | 4.2540 | 4.4530 | 3.80 | 5.00 |
| | Total | 122 | 4.4049 | .30690 | .02779 | 4.3499 | 4.4599 | 3.60 | 5.00 |
| Co_Dt | น้อยกว่า 30 ปี | 4 | 4.5500 | .10000 | .05000 | 4.3909 | 4.7091 | 4.40 | 4.60 |
| | 30-40 ปี | 40 | 4.4650 | .19421 | .03071 | 4.4029 | 4.5271 | 4.00 | 4.80 |
| | 41-50 ปี | 35 | 4.4057 | .23002 | .03888 | 4.3267 | 4.4847 | 3.80 | 4.80 |
| | 50 ปีขึ้นไป | 43 | 4.3116 | .32456 | .04949 | 4.2117 | 4.4115 | 3.80 | 5.00 |
| | Total | 122 | 4.3967 | .26220 | .02374 | 4.3497 | 4.4437 | 3.80 | 5.00 |
| total | น้อยกว่า 30 ปี | 4 | 4.4750 | .08660 | .04330 | 4.3372 | 4.6128 | 4.40 | 4.55 |
| | 30-40 ปี | 40 | 4.4238 | .09999 | .01581 | 4.3918 | 4.4557 | 4.25 | 4.65 |
| | 41-50 ปี | 35 | 4.3900 | .15568 | .02631 | 4.3365 | 4.4435 | 4.10 | 4.70 |
| | 50 ปีขึ้นไป | 43 | 4.3384 | .16685 | .02544 | 4.2870 | 4.3897 | 4.00 | 4.80 |
| | Total | 122 | 4.3857 | .14637 | .01325 | 4.3594 | 4.4119 | 4.00 | 4.80 |

| ANOVA | | | | | | |
|-------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Nk_Dt | Between Groups | .021 | 3 | .007 | .122 | .947 |
| | Within Groups | 6.739 | 118 | .057 | | |
| | Total | 6.760 | 121 | | | |
| Cu_Dt | Between Groups | .324 | 3 | .108 | 1.814 | .148 |
| | Within Groups | 7.027 | 118 | .060 | | |
| | Total | 7.351 | 121 | | | |
| Vt_Dt | Between Groups | .216 | 3 | .072 | .759 | .520 |
| | Within Groups | 11.181 | 118 | .095 | | |
| | Total | 11.397 | 121 | | | |
| Co_Dt | Between Groups | .595 | 3 | .198 | 3.028 | .032 |
| | Within Groups | 7.724 | 118 | .065 | | |
| | Total | 8.319 | 121 | | | |
| total | Between Groups | .187 | 3 | .062 | 3.054 | .031 |
| | Within Groups | 2.406 | 118 | .020 | | |
| | Total | 2.592 | 121 | | | |

Post Hoc Tests

| Multiple Comparisons | | | | | | | |
|----------------------|----------------|----------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| LSD | | | | | | | |
| Dependent Variable | (I) age | (J) age | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
| | | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Nk_Dt | น้อยกว่า 30 ปี | 30-40 ปี | -.04500 | .12532 | .720 | -.2932 | .2032 |
| | | 41-50 ปี | -.06714 | .12613 | .595 | -.3169 | .1826 |
| | | 50 ปีขึ้นไป | -.05000 | .12492 | .690 | -.2974 | .1974 |
| | 30-40 ปี | น้อยกว่า 30 ปี | .04500 | .12532 | .720 | -.2032 | .2932 |
| | | 41-50 ปี | -.02214 | .05531 | .690 | -.1317 | .0874 |
| | | 50 ปีขึ้นไป | -.00500 | .05250 | .924 | -.1090 | .0990 |
| | 41-50 ปี | น้อยกว่า 30 ปี | .06714 | .12613 | .595 | -.1826 | .3169 |
| | | 30-40 ปี | .02214 | .05531 | .690 | -.0874 | .1317 |
| | | 50 ปีขึ้นไป | .01714 | .05440 | .753 | -.0906 | .1249 |
| | 50 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 30 ปี | .05000 | .12492 | .690 | -.1974 | .2974 |
| | | 30-40 ปี | .00500 | .05250 | .924 | -.0990 | .1090 |
| | | 41-50 ปี | -.01714 | .05440 | .753 | -.1249 | .0906 |
| Cu_Dt | น้อยกว่า 30 ปี | 30-40 ปี | .11000 | .12797 | .392 | -.1434 | .3634 |
| | | 41-50 ปี | .17429 | .12880 | .179 | -.0808 | .4293 |
| | | 50 ปีขึ้นไป | .21163 | .12756 | .100 | -.0410 | .4642 |
| | 30-40 ปี | น้อยกว่า 30 ปี | -.11000 | .12797 | .392 | -.3634 | .1434 |
| | | 41-50 ปี | .06429 | .05648 | .257 | -.0476 | .1761 |
| | | 50 ปีขึ้นไป | .10163 | .05361 | .060 | -.0045 | .2078 |
| | 41-50 ปี | น้อยกว่า 30 ปี | -.17429 | .12880 | .179 | -.4293 | .0808 |
| | | 30-40 ปี | -.06429 | .05648 | .257 | -.1761 | .0476 |
| | | 50 ปีขึ้นไป | .03734 | .05556 | .503 | -.0727 | .1474 |
| | 50 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 30 ปี | -.21163 | .12756 | .100 | -.4642 | .0410 |
| | | 30-40 ปี | -.10163 | .05361 | .060 | -.2078 | .0045 |
| | | 41-50 ปี | -.03734 | .05556 | .503 | -.1474 | .0727 |
| Vt_Dt | น้อยกว่า 30 ปี | 30-40 ปี | .05500 | .16143 | .734 | -.2647 | .3747 |
| | | 41-50 ปี | .08857 | .16247 | .587 | -.2332 | .4103 |
| | | 50 ปีขึ้นไป | .14651 | .16091 | .364 | -.1721 | .4652 |
| | 30-40 ปี | น้อยกว่า 30 ปี | -.05500 | .16143 | .734 | -.3747 | .2647 |
| | | 41-50 ปี | .03357 | .07125 | .638 | -.1075 | .1747 |
| | | 50 ปีขึ้นไป | .09151 | .06762 | .179 | -.0424 | .2254 |
| | 41-50 ปี | น้อยกว่า 30 ปี | -.08857 | .16247 | .587 | -.4103 | .2332 |
| | | 30-40 ปี | -.03357 | .07125 | .638 | -.1747 | .1075 |
| | | 50 ปีขึ้นไป | .05794 | .07008 | .410 | -.0808 | .1967 |

| | | | | | | | |
|--|----------------|----------------|----------|--------|------|--------|--------|
| | 50 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 30 ปี | -.14651 | .16091 | .364 | -.4652 | .1721 |
| | | 30-40 ปี | -.09151 | .06762 | .179 | -.2254 | .0424 |
| | | 41-50 ปี | -.05794 | .07008 | .410 | -.1967 | .0808 |
| Co_Dt | น้อยกว่า 30 ปี | 30-40 ปี | .08500 | .13417 | .528 | -.1807 | .3507 |
| | | 41-50 ปี | .14429 | .13504 | .287 | -.1231 | .4117 |
| | | 50 ปีขึ้นไป | .23837 | .13374 | .077 | -.0265 | .5032 |
| | 30-40 ปี | น้อยกว่า 30 ปี | -.08500 | .13417 | .528 | -.3507 | .1807 |
| | | 41-50 ปี | .05929 | .05922 | .319 | -.0580 | .1766 |
| | | 50 ปีขึ้นไป | .15337* | .05620 | .007 | .0421 | .2647 |
| | 41-50 ปี | น้อยกว่า 30 ปี | -.14429 | .13504 | .287 | -.4117 | .1231 |
| | | 30-40 ปี | -.05929 | .05922 | .319 | -.1766 | .0580 |
| | | 50 ปีขึ้นไป | .09409 | .05825 | .109 | -.0213 | .2094 |
| | 50 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 30 ปี | -.23837 | .13374 | .077 | -.5032 | .0265 |
| | | 30-40 ปี | -.15337* | .05620 | .007 | -.2647 | -.0421 |
| | | 41-50 ปี | -.09409 | .05825 | .109 | -.2094 | .0213 |
| total | น้อยกว่า 30 ปี | 30-40 ปี | .05125 | .07488 | .495 | -.0970 | .1995 |
| | | 41-50 ปี | .08500 | .07536 | .262 | -.0642 | .2342 |
| | | 50 ปีขึ้นไป | .13663 | .07464 | .070 | -.0112 | .2844 |
| | 30-40 ปี | น้อยกว่า 30 ปี | -.05125 | .07488 | .495 | -.1995 | .0970 |
| | | 41-50 ปี | .03375 | .03305 | .309 | -.0317 | .0992 |
| | | 50 ปีขึ้นไป | .08538* | .03137 | .007 | .0233 | .1475 |
| | 41-50 ปี | น้อยกว่า 30 ปี | -.08500 | .07536 | .262 | -.2342 | .0642 |
| | | 30-40 ปี | -.03375 | .03305 | .309 | -.0992 | .0317 |
| | | 50 ปีขึ้นไป | .05163 | .03251 | .115 | -.0127 | .1160 |
| | 50 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 30 ปี | -.13663 | .07464 | .070 | -.2844 | .0112 |
| | | 30-40 ปี | -.08538* | .03137 | .007 | -.1475 | -.0233 |
| | | 41-50 ปี | -.05163 | .03251 | .115 | -.1160 | .0127 |
| *. The mean difference is significant at the 0.05 level. | | | | | | | |

Oneway

| | | Descriptives | | | | | | | |
|-------|---------------|--------------|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
| | | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum | Maximum |
| | | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | |
| Nk_Dt | น้อยกว่า 5 ปี | 38 | 4.3947 | .24818 | .04026 | 4.3132 | 4.4763 | 4.00 | 4.80 |
| | 5-10 ปี | 22 | 4.4727 | .18043 | .03847 | 4.3927 | 4.5527 | 4.00 | 4.80 |
| | มากกว่า 10 ปี | 62 | 4.3806 | .24484 | .03109 | 4.3185 | 4.4428 | 3.80 | 5.00 |

| | | | | | | | | | |
|-------|------------------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|------|------|
| | Total | 122 | 4.4016 | .23636 | .02140 | 4.3593 | 4.4440 | 3.80 | 5.00 |
| Cu_Dt | น้อยกว่า 5 ปี | 38 | 4.4053 | .25250 | .04096 | 4.3223 | 4.4883 | 4.00 | 5.00 |
| | 5-10 ปี | 22 | 4.3091 | .17157 | .03658 | 4.2330 | 4.3852 | 4.00 | 4.60 |
| | มากกว่า 10 ปี | 62 | 4.3097 | .26033 | .03306 | 4.2436 | 4.3758 | 3.80 | 5.00 |
| | Total | 122 | 4.3393 | .24648 | .02232 | 4.2952 | 4.3835 | 3.80 | 5.00 |
| Vt_Dt | น้อยกว่า 5 ปี | 38 | 4.4316 | .25691 | .04168 | 4.3471 | 4.5160 | 3.80 | 4.80 |
| | 5-10 ปี | 22 | 4.3727 | .26400 | .05629 | 4.2557 | 4.4898 | 4.00 | 4.80 |
| | มากกว่า 10 ปี | 62 | 4.4000 | .34924 | .04435 | 4.3113 | 4.4887 | 3.60 | 5.00 |
| | Total | 122 | 4.4049 | .30690 | .02779 | 4.3499 | 4.4599 | 3.60 | 5.00 |
| Co_Dt | น้อยกว่า 5 ปี | 38 | 4.4842 | .15859 | .02573 | 4.4321 | 4.5363 | 4.20 | 4.80 |
| | 5-10 ปี | 22 | 4.2273 | .29144 | .06213 | 4.0981 | 4.3565 | 3.80 | 4.80 |
| | มากกว่า 10 ปี | 62 | 4.4032 | .27697 | .03517 | 4.3329 | 4.4736 | 3.80 | 5.00 |
| | Total | 122 | 4.3967 | .26220 | .02374 | 4.3497 | 4.4437 | 3.80 | 5.00 |
| total | น้อยกว่า 5 ปี | 38 | 4.4289 | .10503 | .01704 | 4.3944 | 4.4635 | 4.25 | 4.65 |
| | 5-10 ปี | 22 | 4.3455 | .10455 | .02229 | 4.2991 | 4.3918 | 4.20 | 4.55 |
| | มากกว่า 10 ปี | 62 | 4.3734 | .17361 | .02205 | 4.3293 | 4.4175 | 4.00 | 4.80 |
| | Total | 122 | 4.3857 | .14637 | .01325 | 4.3594 | 4.4119 | 4.00 | 4.80 |

| ANOVA | | | | | | |
|-------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Nk_Dt | Between Groups | .140 | 2 | .070 | 1.261 | .287 |
| | Within Groups | 6.619 | 119 | .056 | | |
| | Total | 6.760 | 121 | | | |
| Cu_Dt | Between Groups | .240 | 2 | .120 | 2.007 | .139 |
| | Within Groups | 7.111 | 119 | .060 | | |
| | Total | 7.351 | 121 | | | |
| Vt_Dt | Between Groups | .051 | 2 | .026 | .269 | .765 |
| | Within Groups | 11.346 | 119 | .095 | | |
| | Total | 11.397 | 121 | | | |
| Co_Dt | Between Groups | .925 | 2 | .463 | 7.445 | .001 |
| | Within Groups | 7.394 | 119 | .062 | | |

| | | | | | | |
|-------|----------------|-------|-----|------|-------|------|
| | Total | 8.319 | 121 | | | |
| total | Between Groups | .116 | 2 | .058 | 2.790 | .065 |
| | Within Groups | 2.476 | 119 | .021 | | |
| | Total | 2.592 | 121 | | | |

Post Hoc Tests

| Multiple Comparisons | | | | | | | |
|----------------------|---------------|---------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| LSD | | | | | | | |
| Dependent Variable | (I) work | (J) work | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
| | | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Nk_Dt | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | -.07799 | .06318 | .220 | -.2031 | .0471 |
| | | มากกว่า 10 ปี | .01409 | .04859 | .772 | -.0821 | .1103 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | .07799 | .06318 | .220 | -.0471 | .2031 |
| | | มากกว่า 10 ปี | .09208 | .05853 | .118 | -.0238 | .2080 |
| | มากกว่า 10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.01409 | .04859 | .772 | -.1103 | .0821 |
| | | 5-10 ปี | -.09208 | .05853 | .118 | -.2080 | .0238 |
| Cu_Dt | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | .09617 | .06549 | .145 | -.0335 | .2258 |
| | | มากกว่า 10 ปี | .09559 | .05036 | .060 | -.0041 | .1953 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.09617 | .06549 | .145 | -.2258 | .0335 |
| | | มากกว่า 10 ปี | -.00059 | .06066 | .992 | -.1207 | .1195 |
| | มากกว่า 10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.09559 | .05036 | .060 | -.1953 | .0041 |
| | | 5-10 ปี | .00059 | .06066 | .992 | -.1195 | .1207 |
| Vt_Dt | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | .05885 | .08272 | .478 | -.1049 | .2226 |
| | | มากกว่า 10 ปี | .03158 | .06361 | .621 | -.0944 | .1575 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.05885 | .08272 | .478 | -.2226 | .1049 |
| | | มากกว่า 10 ปี | -.02727 | .07663 | .723 | -.1790 | .1245 |
| | มากกว่า 10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.03158 | .06361 | .621 | -.1575 | .0944 |
| | | 5-10 ปี | .02727 | .07663 | .723 | -.1245 | .1790 |
| Co_Dt | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | .25694* | .06678 | .000 | .1247 | .3892 |
| | | มากกว่า 10 ปี | .08098 | .05135 | .117 | -.0207 | .1827 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.25694* | .06678 | .000 | -.3892 | -.1247 |
| | | มากกว่า 10 ปี | -.17595* | .06186 | .005 | -.2984 | -.0535 |
| | มากกว่า 10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.08098 | .05135 | .117 | -.1827 | .0207 |
| | | 5-10 ปี | .17595* | .06186 | .005 | .0535 | .2984 |
| total | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | .08349* | .03865 | .033 | .0070 | .1600 |
| | | มากกว่า 10 ปี | .05556 | .02972 | .064 | -.0033 | .1144 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.08349* | .03865 | .033 | -.1600 | -.0070 |
| | | มากกว่า 10 ปี | -.02793 | .03580 | .437 | -.0988 | .0430 |

| | | | | | | | | |
|--|------------------|---------------|--|--|--|--|--|--|
| | มากกว่า 10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | | | | | | |
| | | 5-10 ปี | | | | | | |
| | | | | | | | | |

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Oneway

| Descriptives | | | | | | | | | |
|--------------|-------------------|-----|--------|-------------------|---------------|-------------------------------------|----------------|---------|---------|
| | | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum | Maximum |
| | | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | |
| Nk_Dt | ขนาดเล็ก | 3 | 4.2667 | .11547 | .06667 | 3.9798 | 4.5535 | 4.20 | 4.40 |
| | ขนาดกลาง | 62 | 4.3613 | .22569 | .02866 | 4.3040 | 4.4186 | 3.80 | 4.80 |
| | ขนาดใหญ่ | 38 | 4.4579 | .23207 | .03765 | 4.3816 | 4.5342 | 4.00 | 5.00 |
| | ขนาดใหญ่ พิเศษ | 19 | 4.4421 | .27145 | .06227 | 4.3113 | 4.5729 | 4.00 | 5.00 |
| | Total | 122 | 4.4016 | .23636 | .02140 | 4.3593 | 4.4440 | 3.80 | 5.00 |
| Cu_Dt | ขนาดเล็ก | 3 | 4.0667 | .11547 | .06667 | 3.7798 | 4.3535 | 4.00 | 4.20 |
| | ขนาดกลาง | 62 | 4.3355 | .22839 | .02901 | 4.2775 | 4.3935 | 3.80 | 5.00 |
| | ขนาดใหญ่ | 38 | 4.3842 | .27265 | .04423 | 4.2946 | 4.4738 | 3.80 | 5.00 |
| | ขนาดใหญ่ พิเศษ | 19 | 4.3053 | .24375 | .05592 | 4.1878 | 4.4227 | 4.00 | 4.80 |
| | Total | 122 | 4.3393 | .24648 | .02232 | 4.2952 | 4.3835 | 3.80 | 5.00 |
| Vt_Dt | ขนาดเล็ก | 3 | 4.6667 | .23094 | .13333 | 4.0930 | 5.2404 | 4.40 | 4.80 |
| | ขนาดกลาง | 62 | 4.3452 | .31813 | .04040 | 4.2644 | 4.4260 | 3.60 | 5.00 |
| | ขนาดใหญ่ | 38 | 4.5000 | .24049 | .03901 | 4.4210 | 4.5790 | 4.00 | 5.00 |
| | ขนาดใหญ่ พิเศษ | 19 | 4.3684 | .34809 | .07986 | 4.2006 | 4.5362 | 3.80 | 5.00 |
| | Total | 122 | 4.4049 | .30690 | .02779 | 4.3499 | 4.4599 | 3.60 | 5.00 |
| Co_Dt | ขนาดเล็ก | 3 | 4.7333 | .11547 | .06667 | 4.4465 | 5.0202 | 4.60 | 4.80 |
| | ขนาดกลาง | 62 | 4.3742 | .23042 | .02926 | 4.3157 | 4.4327 | 3.80 | 4.80 |
| | ขนาดใหญ่ | 38 | 4.4158 | .25205 | .04089 | 4.3329 | 4.4986 | 3.80 | 5.00 |
| | ขนาดใหญ่ พิเศษ | 19 | 4.3789 | .35836 | .08221 | 4.2062 | 4.5517 | 3.80 | 5.00 |
| | Total | 122 | 4.3967 | .26220 | .02374 | 4.3497 | 4.4437 | 3.80 | 5.00 |
| total | ขนาดเล็ก | 3 | 4.4333 | .02887 | .01667 | 4.3616 | 4.5050 | 4.40 | 4.45 |
| | ขนาดกลาง | 62 | 4.3540 | .13976 | .01775 | 4.3185 | 4.3895 | 4.00 | 4.70 |
| | ขนาดใหญ่ | 38 | 4.4395 | .12145 | .01970 | 4.3996 | 4.4794 | 4.20 | 4.65 |
| | ขนาดใหญ่ พิเศษ | 19 | 4.3737 | .19320 | .04432 | 4.2806 | 4.4668 | 4.20 | 4.80 |
| | Total | 122 | 4.3857 | .14637 | .01325 | 4.3594 | 4.4119 | 4.00 | 4.80 |

ANOVA

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Nk_Dt | Between Groups | .307 | 3 | .102 | 1.871 | .138 |
| | Within Groups | 6.453 | 118 | .055 | | |
| | Total | 6.760 | 121 | | | |
| Cu_Dt | Between Groups | .323 | 3 | .108 | 1.805 | .150 |
| | Within Groups | 7.029 | 118 | .060 | | |
| | Total | 7.351 | 121 | | | |
| Vt_Dt | Between Groups | .796 | 3 | .265 | 2.953 | .035 |
| | Within Groups | 10.601 | 118 | .090 | | |
| | Total | 11.397 | 121 | | | |
| Co_Dt | Between Groups | .391 | 3 | .130 | 1.941 | .127 |
| | Within Groups | 7.927 | 118 | .067 | | |
| | Total | 8.319 | 121 | | | |
| total | Between Groups | .182 | 3 | .061 | 2.963 | .035 |
| | Within Groups | 2.411 | 118 | .020 | | |
| | Total | 2.592 | 121 | | | |

Post Hoc Tests

| Multiple Comparisons | | | | | | | |
|----------------------|---------------|---------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| LSD | | | | | | | |
| Dependent Variable | (I) size | (J) size | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
| | | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Nk_Dt | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | -.09462 | .13824 | .495 | -.3684 | .1791 |
| | | ขนาดใหญ่ | -.19123 | .14024 | .175 | -.4689 | .0865 |
| | | ขนาดใหญ่พิเศษ | -.17544 | .14528 | .230 | -.4631 | .1123 |
| | ขนาดกลาง | ขนาดเล็ก | .09462 | .13824 | .495 | -.1791 | .3684 |
| | | ขนาดใหญ่ | -.09660* | .04818 | .047 | -.1920 | -.0012 |
| | | ขนาดใหญ่พิเศษ | -.08081 | .06132 | .190 | -.2022 | .0406 |
| | ขนาดใหญ่ | ขนาดเล็ก | .19123 | .14024 | .175 | -.0865 | .4689 |
| | | ขนาดกลาง | .09660* | .04818 | .047 | .0012 | .1920 |
| | | ขนาดใหญ่พิเศษ | .01579 | .06571 | .811 | -.1143 | .1459 |
| | ขนาดใหญ่พิเศษ | ขนาดเล็ก | .17544 | .14528 | .230 | -.1123 | .4631 |
| | | ขนาดกลาง | .08081 | .06132 | .190 | -.0406 | .2022 |
| | | ขนาดใหญ่ | -.01579 | .06571 | .811 | -.1459 | .1143 |

| | | | | | | | |
|----------|---------------|---------------|----------|--------|--------|--------|--------|
| Cu_Dt | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | -.26882 | .14428 | .065 | -.5545 | .0169 |
| | | ขนาดใหญ่ | -.31754* | .14636 | .032 | -.6074 | -.0277 |
| | | ขนาดใหญ่พิเศษ | -.23860 | .15162 | .118 | -.5389 | .0617 |
| | ขนาดกลาง | ขนาดเล็ก | .26882 | .14428 | .065 | -.0169 | .5545 |
| | | ขนาดใหญ่ | -.04873 | .05028 | .334 | -.1483 | .0508 |
| | | ขนาดใหญ่พิเศษ | .03022 | .06400 | .638 | -.0965 | .1570 |
| | ขนาดใหญ่ | ขนาดเล็ก | .31754* | .14636 | .032 | .0277 | .6074 |
| | | ขนาดกลาง | .04873 | .05028 | .334 | -.0508 | .1483 |
| | | ขนาดใหญ่พิเศษ | .07895 | .06857 | .252 | -.0568 | .2147 |
| | ขนาดใหญ่พิเศษ | ขนาดเล็ก | .23860 | .15162 | .118 | -.0617 | .5389 |
| | | ขนาดกลาง | -.03022 | .06400 | .638 | -.1570 | .0965 |
| | | ขนาดใหญ่ | -.07895 | .06857 | .252 | -.2147 | .0568 |
| Vt_Dt | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | .32151 | .17719 | .072 | -.0294 | .6724 |
| | | ขนาดใหญ่ | .16667 | .17975 | .356 | -.1893 | .5226 |
| | | ขนาดใหญ่พิเศษ | .29825 | .18621 | .112 | -.0705 | .6670 |
| | ขนาดกลาง | ขนาดเล็ก | -.32151 | .17719 | .072 | -.6724 | .0294 |
| | | ขนาดใหญ่ | -.15484* | .06175 | .014 | -.2771 | -.0326 |
| | | ขนาดใหญ่พิเศษ | -.02326 | .07860 | .768 | -.1789 | .1324 |
| | ขนาดใหญ่ | ขนาดเล็ก | -.16667 | .17975 | .356 | -.5226 | .1893 |
| | | ขนาดกลาง | .15484* | .06175 | .014 | .0326 | .2771 |
| | | ขนาดใหญ่พิเศษ | .13158 | .08422 | .121 | -.0352 | .2984 |
| | ขนาดใหญ่พิเศษ | ขนาดเล็ก | -.29825 | .18621 | .112 | -.6670 | .0705 |
| | | ขนาดกลาง | .02326 | .07860 | .768 | -.1324 | .1789 |
| | | ขนาดใหญ่ | -.13158 | .08422 | .121 | -.2984 | .0352 |
| Co_Dt | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | .35914* | .15322 | .021 | .0557 | .6626 |
| | | ขนาดใหญ่ | .31754* | .15544 | .043 | .0097 | .6254 |
| | | ขนาดใหญ่พิเศษ | .35439* | .16103 | .030 | .0355 | .6733 |
| | ขนาดกลาง | ขนาดเล็ก | -.35914* | .15322 | .021 | -.6626 | -.0557 |
| | | ขนาดใหญ่ | -.04160 | .05340 | .438 | -.1473 | .0642 |
| | | ขนาดใหญ่พิเศษ | -.00475 | .06797 | .944 | -.1393 | .1298 |
| ขนาดใหญ่ | ขนาดเล็ก | -.31754* | .15544 | .043 | -.6254 | -.0097 | |
| | ขนาดกลาง | .04160 | .05340 | .438 | -.0642 | .1473 | |

| | | | | | | | | |
|-------|--|---------------|----------|--------|------|--------|--------|--|
| | | ขนาดใหญ่พิเศษ | .03684 | .07283 | .614 | -.1074 | .1811 | |
| | ขนาดใหญ่พิเศษ | ขนาดเล็ก | -.35439* | .16103 | .030 | -.6733 | -.0355 | |
| | | ขนาดกลาง | .00475 | .06797 | .944 | -.1298 | .1393 | |
| | | ขนาดใหญ่ | -.03684 | .07283 | .614 | -.1811 | .1074 | |
| total | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | .07930 | .08450 | .350 | -.0880 | .2466 | |
| | | ขนาดใหญ่ | -.00614 | .08572 | .943 | -.1759 | .1636 | |
| | | ขนาดใหญ่พิเศษ | .05965 | .08880 | .503 | -.1162 | .2355 | |
| | ขนาดกลาง | ขนาดเล็ก | -.07930 | .08450 | .350 | -.2466 | .0880 | |
| | | ขนาดใหญ่ | -.08544* | .02945 | .004 | -.1438 | -.0271 | |
| | | ขนาดใหญ่พิเศษ | -.01965 | .03748 | .601 | -.0939 | .0546 | |
| | ขนาดใหญ่ | ขนาดเล็ก | .00614 | .08572 | .943 | -.1636 | .1759 | |
| | | ขนาดกลาง | .08544* | .02945 | .004 | .0271 | .1438 | |
| | | ขนาดใหญ่พิเศษ | .06579 | .04016 | .104 | -.0137 | .1453 | |
| | ขนาดใหญ่พิเศษ | ขนาดเล็ก | -.05965 | .08880 | .503 | -.2355 | .1162 | |
| | | ขนาดกลาง | .01965 | .03748 | .601 | -.0546 | .0939 | |
| | | ขนาดใหญ่ | -.06579 | .04016 | .104 | -.1453 | .0137 | |
| | *. The mean difference is significant at the 0.05 level. | | | | | | | |

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางสาววิรากร เจริญเชื้อ
วัน เดือน ปีเกิด : วันเสาร์ที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2528
ชาติภูมิ : นครพนม
ที่อยู่ปัจจุบัน : 269 หมู่ 2 ต. ชาติพนม อ. ชาติพนม จ. นครพนม 48110
: E-mail. vv.chudarakorn@gmail.com
: Tel. Mobile 080-1955462
: ID. Line vvira

การศึกษา

พ.ศ. 2550 : ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา
พ.ศ. 2554 : ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
พ.ศ. 2565 : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น
หน้าที่การงานปัจจุบัน : ครู โรงเรียนศรีสงครามวิทยา ต. ศรีสงคราม อ. วังสะพุง จ. เลย