



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สุภาพร แผล่ป้อง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง



งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES IN THE DIGITAL OF THE SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE CHONBURI RAYONG



SUPAPORN LAEPONG

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สุภาพร เหล่าป๋อง จบนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภายุ ชีระวนิชตระกูล)

(ดร.ชัยพจน์ รักรังาม)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภายุ ชีระวนิชตระกูล)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทนวรานนท์
สมพงษ์ธรรม)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทนวรานนท์
สมพงษ์ธรรม)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศุภายุ ชีระวนิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920337: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แนวทาง,ภาวะผู้นำ,ยุคดิจิทัล

สุภาพร แห่ป้อง : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (THE LEADERSHIP
DEVELOPMENT GUIDELINES IN THE DIGITAL OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI
RAYONG) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ศุภายุ วีระวิชิตระกูล, กศ.ด, ภัคณัฐ จันทนวรา
นนท์ สมพงษ์ธรรม, Ed.D. ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และ 3) เพื่อ
ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้
วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง
ประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2 การศึกษาแนวทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ชลบุรี ระยอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และข้อคำถาม
ในการสนทนากลุ่ม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1.สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง
ประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีสภาพที่พึงประสงค์ของ
การพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. แนว
ทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่
ด้านการค้นหา และใช้งานดิจิทัล ด้านการสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี ด้านการสร้าง และพัฒนา

นวัตกรรม และด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลรวม
ทั้งสิ้น 25 แนวทาง 3. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ทุกด้าน แต่ให้ข้อสังเกตบางประการเพื่อให้
แนวทางมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น



65920337: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: GUIDELINES, LEADERSHIP, DIGITAL ERA

SUPAPORN LAEPONG : THE LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES IN THE DIGITAL OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG. ADVISORY COMMITTEE: SADAYU TEERAVANITRAKUL, Ed.D. PAKKANAT CHANTHANAVARANONT SOMPONGTAM, Ed.D. 2024.

The purposes of this study were: 1) examine the current and desired state of leadership development approaches in the digital era for school administrators under the jurisdiction of the Chonburi-Rayong Secondary Educational Service Area Office, 2) identify the development approaches for enhancing leadership in the digital era for these school administrators; and 3) evaluate the appropriateness and feasibility of such approaches. A mixed-method research methodology was employed, comprising three phases 1. Assessment of Current and Desired States and Needs This phase focused on understanding the current and desired states as well as the developmental needs for leadership in the digital era among school administrators under the Chonburi-Rayong Secondary Educational Service Area Office. 2. Development of Leadership Approaches: This phase involved formulating leadership development approaches suitable for the digital era for the targeted administrators. 3. Evaluation of Appropriateness and Feasibility This phase assessed the appropriateness and feasibility of the proposed leadership development approaches. The research tools included questionnaires, interviews, and focus group discussion guides. Data analysis involved statistical techniques such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI). Research Findings 1. Current and Desired States The study revealed that the overall current state of leadership development in the digital era for school administrators was rated at a high level, while the desired state was rated at the highest level. 2. Development Approaches Five dimensions of leadership development in the digital era were identified Utilization of existing technological tools Digital search and application Technology teaching and learning Innovation creation and development Digital literacy A total of 25 specific development approaches were proposed. 3. Appropriateness and

Feasibility The evaluation indicated that all proposed development approaches were appropriate and feasible. However, certain recommendations were provided to further refine and enhance the approaches.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สญา ชีระวิชิตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภักดิ์ภู่อ จันทวานนท์ สมพงษ์ธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.ชัยพจน์ รังงาม ประธาน คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา และว่าที่เรือตรี ดร.ภัทรารุช รักกลิ่น ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อคิด คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจ ใส่อย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้าง เครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏใน บรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารรองผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลและให้สัมภาษณ์ ตามความเป็นจริงทุกท่าน

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ขอบคุณดร.เสกสรร มาตวังแสง ครูเชี่ยวชาญโรงเรียนวัดเนิน สุทธาวาส และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจ ตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ห่วงใย และเป็น กำลังใจที่ดีมาโดยตลอด จนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่าน และขอมอบเป็นกำลังใจสำหรับ ผู้บริหารและครูที่มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกท่าน

สุภาพร แผล่ป่อง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฌ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	12
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	25
3. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	33
4. วิธีพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	55
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.....	56

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
บทที่ 3	64
วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	66
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	70
ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	72
บทที่ 4	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
บทที่ 5	120
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	120
สรุปผล	120
อภิปรายผล	122
ข้อเสนอแนะ.....	142
บรรณานุกรม	144
ภาคผนวก	150
ภาคผนวก ก	149
ภาคผนวก ข	152
ภาคผนวก ค	169

ภาคผนวก ง.....	173
ประวัติย่อของผู้วิจัย	177



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	52
ตารางที่ 2 จำนวนและคำร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	75
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน	76
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ โดยรวมและรายข้อ	77
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการค้นหา และใช้งานดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ	78
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ	79
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสร้าง และพัฒนานวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ	81
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ	83
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	

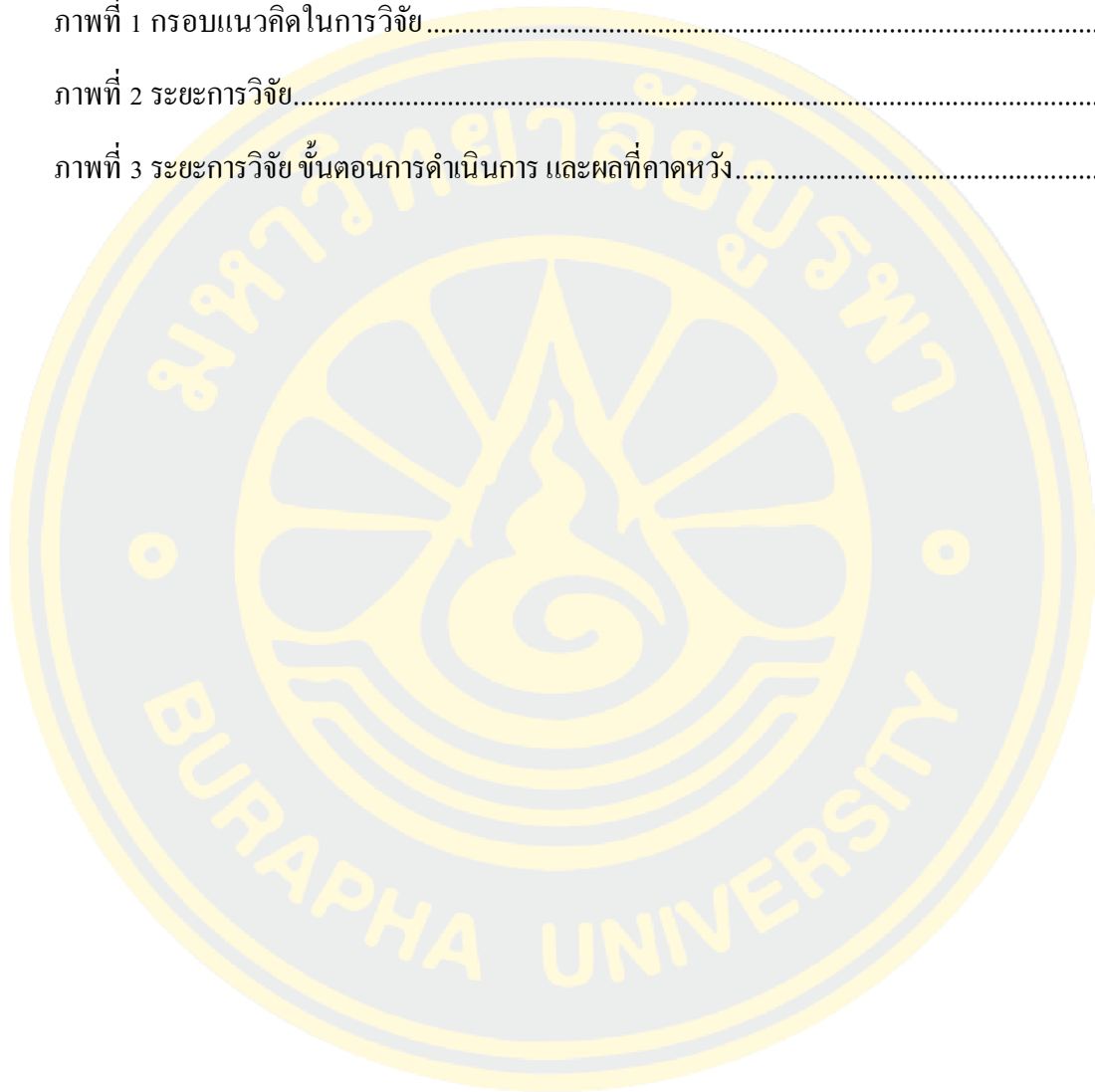
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และคำดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวมและรายด้าน	84
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และคำดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่.....	85
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และคำดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการค้นหาและใช้งานเทคโนโลยี	86
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และคำดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี.....	87
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และคำดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม	88
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และคำดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล	89
ตารางที่ 15 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	91
ตารางที่ 16 การสังเคราะห์เป็นประเด็นหลักสำคัญที่สกัดได้จากบทสัมภาษณ์	114
ตารางที่ 17 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	117

ตารางที่ 18 คำนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบทดสอบ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง 170



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2 ระยะเวลาวิจัย.....	64
ภาพที่ 3 ระยะเวลาวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	65



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีไปอย่างรวดเร็ว ดิจิทัลได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต ทำให้สังคมเปลี่ยนรูปแบบในเชิงดิจิทัลมากขึ้นทุกคนสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ง่ายขึ้นและทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารรวมถึงการส่งข้อมูลข่าวสารต่างๆองค์ความรู้ต่าง ๆ ในสังคมทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่มีอยู่จำนวนมากได้อย่างถูกต้อง (Big data) ได้อย่างรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นประเด็นสำคัญในปัจจุบันที่ประเทศไทยจะต้องศึกษาเรียนรู้ และเร่งทำความเข้าใจเพื่อเตรียมพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงของประเทศทุกๆด้านในยุคที่กระแสดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยไม่อาจต้านทานและหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาประเทศให้พร้อมเข้าสู่ยุคประเทศไทย ที่มีความมั่นคง มั่นคงและยั่งยืน

ระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ที่เทคโนโลยีดิจิทัลนั้น ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยในการทำงานให้สะดวกรวดเร็วเหมือนในอดีตที่ผ่านมา แต่ได้หลอมรวมเข้าไปในชีวิตของทุกคนอย่างแท้จริง อีกทั้งยังเป็นยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคม ฐานความรู้ รวมถึงขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างมีความต้องการที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงในอัตราที่รวดเร็ว เป็นเรื่องที่ท้าทายมาก และยากตามให้ทัน ดังนั้นวิธีการเชิงรุกจะต้องให้ความรู้แก่เด็ก ครู และผู้ประกอบการเกี่ยวกับความรู้ดิจิทัลและความเป็นพลเมืองดิจิทัล กล่าวคือการเป็นพลเมืองที่ดีในโลกดิจิทัลนั่นเอง อีกทั้งการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งกลายมาเป็นตัวแปรสำคัญในการเปลี่ยนแปลงปัจจัยภายนอกอื่นๆอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านการเมือง ที่ต้องปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างรุนแรง ตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่มากมาย และรวดเร็วกว่าการเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา

กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำหนดหน้าที่ดูแลการจัดการศึกษา ทุกระดับ ทุกประเภท รวมถึงการกำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากร เพื่อการศึกษาการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีหน้าที่โดยตรงในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาของประเทศ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการ พัฒนาคอน

ประชากร ทรัพยากรบุคคลของประเทศให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการและหลักการของการจัดการศึกษาที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ว่าการจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ หลักการ แนวคิดในการบริหารภาพรวมที่ต้องมีความทันสมัย รู้เท่าทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะยุคนี้เป็นยุคของโลกดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของโลกดิจิทัลเป็นอย่างดี เพื่อนำมาประยุกต์ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในการรับมือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ อีกทั้งดำรงตนอยู่บนจริยธรรมเท่านั้นที่จะประสบความสำเร็จการเรียนรู้ที่จะให้เกิดทักษะแห่งยุคดิจิทัล จึงเป็นหนทางการเตรียมคนให้พร้อมที่จะอยู่ร่วมกันและประสบความสำเร็จได้ เกิดเป็นวาระแห่งชาติเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้สำหรับยุคดิจิทัล ผลการสอนให้น้อยลง เรียนรู้ให้มากขึ้น ปรับเนื้อหาวิชาเพิ่มทักษะชีวิตและการทำงานให้มากขึ้น ผู้นำทางการศึกษาต้องเป็นผู้นำการเรียนรู้ พัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ขยายขีดสมรรถนะการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากขึ้น นำเอาเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้มากขึ้น สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปสู่ชุมชนวิชาชีพให้มากขึ้น ผสมผสานความพอดี ความพอเพียง อัตลักษณ์ความเป็นไทยในส่วนที่ดี รวมทั้งสร้างสรรค์ตัวตนของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกัน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังกล่าว จึงเป็นเหตุให้องค์กรทางการศึกษาต้องร่วมมือกันเพื่อปรับเปลี่ยนปรับตัวพัฒนาคุณภาพของคนให้ทันและสอดคล้องกับความเป็นจริงของยุคที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตและการเรียนรู้ของทั้งครูนักเรียน และทุกคนในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน ขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ ของทั้งครูและนักเรียนให้มากขึ้น พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งรวมทั้งนำเอาเทคโนโลยีขั้นสูงมาช่วยในการบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นและสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหาในการจัดการศึกษาและพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้พัฒนาในระดับหน่วยปฏิบัติสอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยหวังผลการเปลี่ยนแปลงยั่งยืน นั่นคือคิดในเชิงปฏิรูปโดยการคิดใหญ่แต่ทำในจุดเล็ก ๆ (Think Big But Act - Small) แต่เริ่มกระทำในระดับหน่วยปฏิบัติงานก่อน จนกระทั่งสถานศึกษากลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และชุมชนวิชาชีพในที่สุด ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคปัจจุบัน เพื่อเตรียม

คนให้มีความพร้อมในการอยู่ร่วมกันในสังคมยุคความรู้และทักษะความรู้ ที่จะทำให้การดำรงชีวิตประสบความสำเร็จและพัฒนาสังคมและประเทศสถานการณ์ในประเทศไทย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับเทคโนโลยียุคดิจิทัล เนื่องจากการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลนั้น สามารถช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แนวคิดในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศให้เท่าทันกับสถานการณ์โลกในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของจิณฉัตร ปะทังโค (2565:45) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ หลักการ แนวคิดในการบริหารภาพรวมที่ต้องมีความทันสมัย รู้เท่าทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการที่โรงเรียนจะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จได้นั้นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารสถานศึกษา

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารยังใช้การบริหารในยุคแบบเดิมๆ ไม่สอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ขาดการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะยังไม่ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ถูกต้องและเหมาะสมให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งการวัดผลประเมินผลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลให้สอดคล้องกับการปรับทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถที่จะคาดการณ์ถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการวางแผนดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้เป็นที่รู้จักผ่านสื่อสังคมออนไลน์ สามารถกระตุ้นหรือเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างสื่อนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล พร้อมทั้งส่งเสริมสมรรถนะครูและภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับการบริหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2565)

การที่จะพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำด้านดิจิทัลนั้น ย่อมหนีไม่พ้นการพัฒนาจากภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการปรับเปลี่ยนทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีอิทธิพลต่อการดำเนินการของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสามารถที่จะบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารได้อย่างเต็มที่ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถผลักดันการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาได้ทั้งระบบ รวมถึงการพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาครูและการพัฒนานักเรียนทำให้หน่วยงานทางราชการให้ความสนใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี โดยเฉพาะ เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งหน่วยงานรัฐมีนโยบายมุ่งเน้นให้มีแนวทางการพัฒนาทักษะด้าน

ดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ก็ได้ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยเช่นกัน ดังเช่น มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 51 โรงเรียน ซึ่งได้กำหนดนโยบายพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานเชื่อมโยงและเข้าถึงได้อย่างชัดเจน และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยเหลือในแทบทุกภาระงาน แต่ก็ยังพบปัญหาอยู่คือผู้บริหารสถานศึกษายังขาดภาวะผู้นำในการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มประสิทธิภาพยังไม่สามารถนำทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างเต็มที่จากประโยชน์ของเทคโนโลยี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2560 : 53)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ และต้องการหาแนวทางเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อย่างจริงจัง มุ่งเน้นพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

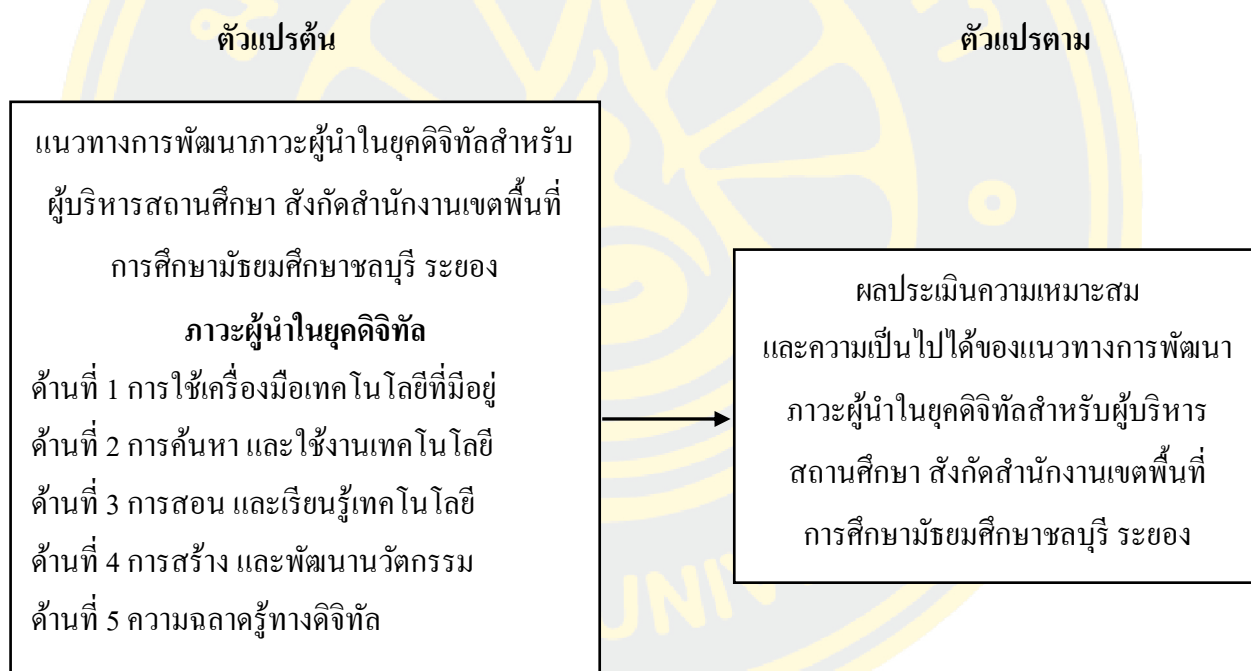
1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำถามในการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีควรเป็นอย่างไร
3. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับใด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ทฤษฎีรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยนำหลักการแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ของจินฉัตร ปะโค-หัง (2561 : 306), สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, Garland and Tadeja (2013), Weiss, & Legrand (2011, p. 7), เอกชัย กี่สุขพันธุ์ (2553) และธีระ รุญเจริญ (2562) มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังนี้

1. ทำให้ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. ผลวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จะนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำโดยศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล แนวคิดหลักการเกี่ยวกับยุคดิจิทัล และผู้นำยุคดิจิทัล จำแนกตามภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่
2. การค้นหา และใช้งานเทคโนโลยี
3. การสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี
4. การสร้าง และพัฒนานวัตกรรม
5. ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง รวมทั้งสิ้น 167 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 115 คน โดยกำหนดตามตารางเครชชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่
2. การค้นหา และใช้งานเทคโนโลยี
3. การสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี
4. การสร้าง และพัฒนานวัตกรรม
5. ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 โดยผู้วิจัยเลือกประเด็นคำถามจากสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับมากำหนดเป็นประเด็นในการตั้งคำถามสัมภาษณ์

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการให้ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 คน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือก คือ

2.1.1 เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลและได้รับการยอมรับในระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป

2.1.2 เป็นผู้ที่ได้รับรางวัลหรือมีผลงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นที่ประจักษ์ในระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป

2.1.3 เป็นผู้บริหารในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลหรือมีผลงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นที่ประจักษ์ในระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป

2.2 ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน โดยกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือก คือ

2.2.1 เป็นนักวิชาการด้านการศึกษา หรือด้านการบริหารการศึกษา หรือด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

2.2.2 เป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา หรือการพัฒนาระบบในยุคคลิขิต

2. ตัวแปรที่ศึกษา

แนวทางสำหรับการพัฒนาระบบในยุคคลิขิตสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่
2. การค้นหา และใช้งานคลิขิต
3. การสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี
4. การสร้าง และพัฒนานวัตกรรม
5. ความฉลาดรู้ทางคลิขิต

ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาระบบในยุคคลิขิตสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้การอภิปรายกลุ่มของผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 10 คน

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานในยุคคลิขิตของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน โดยการใช้แบบเจาะจง (Purposive Sampling) และได้กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

1.2 เป็นผู้ที่มีความสนใจและใช้ประโยชน์จากแนวทางการพัฒนาระบบในยุคคลิขิต

1.3 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี

ระยอง

1.4 เป็นผู้มีใจความสมัครใจเข้าร่วมการอภิปรายกลุ่มและประสงค์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.แนวทางการพัฒนา หมายถึง การจัดให้มีขึ้นหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติ กระบวนการ วิธีการ หลักการ ที่ใช้อยู่ถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ดีขึ้น เพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถของผู้บริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาการทำงานต่างๆที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จใช้สติปัญญาความสามารถ ความถนัดของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ หมายถึง การยกระดับความสามารถในการใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยีต่างๆ

2.2 การค้นหา และใช้งานเทคโนโลยี หมายถึง ทักษะการค้นหาและนำไปใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจการนำข้อมูลต่างๆในอินเทอร์เน็ตไปใช้งานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพโดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้

2.3 การสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี หมายถึง ทักษะที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันในการแบ่งปันองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญทั้งนักเรียนและผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้องอยู่แล้วในระดับหนึ่งซึ่งรวมไปถึงการใช้เครื่องมือในการนำเสนอได้เป็นอย่างดี

2.4 สร้างและพัฒนานวัตกรรม หมายถึง การสร้างนวัตกรรมใหม่ในรูปแบบต่างๆที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ดีมากขึ้นในรูปแบบข้อความรูปภาพซอฟต์แวร์หรือบริการต่างๆซึ่งอาจหมายถึงการเขียนโปรแกรมการเขียนโค้ดด้วย

2.5 ความฉลาดทางดิจิทัล (DQ: Digital Intelligence Quotient) หมายถึง กลุ่มความสามารถทางสังคมอารมณ์ และการรับรู้ ที่จะทำให้นักคนหนึ่งสามารถเผชิญกับความท้าทาย

ของชีวิตดิจิทัล และสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตดิจิทัลได้ ความฉลาดทางดิจิทัลครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและค่านิยม ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในฐานะสมาชิกของโลกออนไลน์ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ทักษะการใช้สื่อและการเข้าสังคมในโลกออนไลน์

3.สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง สภาวะหรือสถานการณ์ในปัจจุบันที่เป็นอยู่หรือกำลังดำเนินการอยู่ ซึ่งอาจเป็นทั้งเชิงบวกและเชิงลบเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน

4. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง ความต้องการ ความประสงค์ คาดการณ์หรือหวังผลว่าควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรเกิดขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้ง 5 ด้าน

5. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อแสดงความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล จัดเรียงลำดับความสำคัญ และการเลือกความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มาแก้ไข

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้รวมถึงผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

7. ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในด้านภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง หมายถึง สำนักงานเขตที่กำกับดูแลและส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ระยอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง
 - 1.1 สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษา
 - 1.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2554-2566)
 - 1.3 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.2 ลักษณะสำคัญของผู้นำ
 - 2.3 ประเภทของผู้นำ
 - 2.4 ความหมายของภาวะผู้นำ
3. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
 - 3.3 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
4. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
 - 5.1 ความหมายของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
 - 5.2 ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1.1 สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อกระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรทางด้านการกำกับดูแล สนับสนุนส่งเสริมประสานงานในเชิงนโยบาย ดำเนินการตามภารกิจงานที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยกำหนดแผนพัฒนาการศึกษาขึ้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองไว้ 6 เป้าประสงค์ ได้แก่ 1. ผู้เรียนยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี 2. ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐาน และมีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 3. ผู้เรียน และสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรม ได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตมีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำและปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข 4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง มีสมรรถนะ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนอง ทิศทางการพัฒนาประเทศ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ 5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง 6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีระบบบริหารจัดการ กำกับติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของพื้นฐานในการพัฒนาตามโครงการที่สำคัญในจังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ได้แก่ การขับเคลื่อนสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง และโครงการที่สำคัญต่างๆทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเขตพื้นที่อุตสาหกรรมพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) และควรพัฒนาตนเอง มีวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้มีความพร้อมอยู่ตลอดเวลา

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตั้งอยู่เลขที่ 25/11 หมู่ 5
ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี รหัสไปรษณีย์ 20000 เว็บไซต์ www.spm18.go.th

สภาพทางภูมิศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบบริหาร
จัดการในเขตพื้นที่ใน 2 จังหวัด

จังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี บ้านบึงหนองใหญ่ พนัสนิคม พานทอง บ่อทอง
เกาะจันทร์ สัตหีบบางละมุง ศรีราชา และเกาะสีชัง

จังหวัดระยอง ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง แกลง บ้านค่าย บ้านฉาง ปลวกแดง นิคมพัฒนา
วังจันทร์ และเขาชะเมา

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

กฏกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560
กระทรวงศึกษาธิการ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
และความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานใน
เขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ
รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่ จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2554-2566) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ระยะ 3 ปี ได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายของรัฐบาลและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายของหน่วยงานอื่นๆ และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงเพื่อกำหนดทิศทางใน การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2560-2566)

วิสัยทัศน์

มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

ค่านิยมองค์กร

"ชื่อสัตย์ พร้อมบริการ สภาพ มีคุณธรรม" คำย่อ "ISPM" (Integrity Service mind Polite Morality)

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริมสนับสนุนการดูแลความปลอดภัยด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ ให้กับผู้เรียนครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อ โรคอุบัติใหม่และ โรคอุบัติซ้ำรองรับวิถีชีวิตใหม่
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และ มีคุณภาพตามมาตรฐานในระดับชาติและระดับสากล
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นที่เขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic corridor) มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตมีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อการมีงานทำและปรับในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
5. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญสมรรถนะตามสายงาน และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)
7. พัฒนาระบบบริหารจัดการ กำกับติดตาม ประเมินผลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง ให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัยด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อ โรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
2. ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐาน และมีคุณธรรมจริยธรรม
3. ผู้เรียน และสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรม ได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC)

มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อการมีงานทำและปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญสมรรถนะตรงตามสายงาน และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีระบบบริหารจัดการ กำกับติดตามประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

นโยบาย

นโยบายข้อที่ 1 ด้านความปลอดภัย

นโยบายข้อที่ 2 ด้านโอกาส

นโยบายข้อที่ 3 ด้านคุณภาพ

นโยบายข้อที่ 4 ด้านประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางการศึกษาของผู้เรียน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติและเทียบเคียงสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

มาตรการ

1. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของชาติและเป็นพลโลกที่ดี
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ ทุกระดับความรุนแรง ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศการศึกษา
3. พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ มีสุขภาพะที่ดีสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ
4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ ๒๑ อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง
 - 4.1 ส่งเสริม และสนับสนุนให้สถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตร จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ และพลเมืองโลกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
 - 4.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปบูรณาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนด
 - 4.3 ปลุกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
 - 4.4 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านสุขอนามัย สมรรถนะทางร่างกายให้เกิดความสมดุลทั้งร่างกายและจิตใจตามพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย

กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางการศึกษาของผู้เรียน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติและเทียบเคียงสู่มาตรฐานสากล

มาตรการ

สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) นำไปสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการตามความสามารถ ความสนใจ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรการ

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และส่งเสริมการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพของผู้เรียนทุกระดับทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาโรงเรียนมัธยมดีสี่ 4 มุมเมือง โรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทพื้นที่
3. สนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนาวัตกรรมการศึกษา และการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการจัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล หลากหลายมิติให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่องเป็นรูปธรรม ให้มี ข้อมูลป้อนกลับ ที่สามารถสะท้อนคุณภาพของผู้เรียน และสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ

4.1 เสริมสร้างพัฒนาความสามารถและทักษะของผู้เรียนให้มีคุณภาพ

4.1.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ตามวัย สามารถใช้ทักษะภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

4.1.2 ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ สื่อสารในชีวิตประจำวันและสื่อสารกับชาวต่างชาติ

4.1.3 ส่งเสริมการใช้ภาษาของประเทศในประชาคมอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษาเพื่อการสื่อสารกับประชากรในกลุ่มประชาคมอาเซียนที่เข้ามาทำงานหรือเข้ามาประกอบธุรกิจในประเทศไทย

4.1.4 ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ

4.1.5 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ผลคะแนนทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดี (O - NET) ผลการประเมิน PISA และระบบการทดสอบกลางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้เป็นเกณฑ์กำหนดเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะทางการศึกษาของผู้เรียน

4.1.6 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านสุขอนามัย สมรรถนะทางร่างกายให้เกิดความสมดุลทั้งร่างกายและจิตใจตามพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย

4.1.7 ปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4.1.8 ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้เรียนที่มีผลงานทางวิชาการและวิชาชีพ ทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ

4.2 พัฒนาระบบส่งเสริม สนับสนุนคุณภาพการจัดการศึกษา

4.2.1 ส่งเสริมการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท ให้มีประสิทธิภาพ

4.2.2 ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ และการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม

4.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสมส่งเสริมให้มีศูนย์รวมสื่อเพื่อการเรียนรู้ทั้งใน และนอกห้องเรียน

4.2.4 ส่งเสริมการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ให้มีความเข้มแข็ง

4.2.5 ส่งเสริมการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพ หลักสูตรเพื่อการมีงานทำควบคู่ไปกับวิชาสามัญ

4.2.6 จัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล หลากหลายมิติให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่องเป็นรูปธรรมให้มีข้อมูลป้อนกลับ ที่สามารถสะท้อนคุณภาพของผู้เรียน และสภาพปัญหา ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

4.2.7 สร้างความเข้มแข็งของระบบแนะแนวในสถานศึกษา และจัดระบบแนะแนวการศึกษา ทั้งด้านอาชีพ และทักษะชีวิต เพื่อการศึกษาต่อ การทำงาน และการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ

4.2.8 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดหา การใช้ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี ทางการศึกษา นวัตกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่หลากหลาย เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของ ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

5. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการสื่อสารเพื่อสมรรถนะการจัด การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

5.1 กำหนดช่องทางเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม สื่อ เทคโนโลยี เทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนต่างๆ เทคนิควิธีการวัดประเมินผล เทคนิควิธีการบริหาร การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาวิจัยทางการศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและบริหาร จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนแต่ละกลุ่มสาระ/วิชา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทำให้สามารถยกระดับคุณภาพ การศึกษาได้ตามเป้าหมาย

5.3 ส่งเสริมระบบการนิเทศ ทั้งการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา และครู และการนิเทศโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

5.4 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่างๆ การมีส่วนร่วมของชุมชน และการให้บริการแก่ชุมชน

6. ลดภาระงานที่นอกเหนืองานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของครู

6.1 จัดกิจกรรม โครงการต่างๆ ในช่วงปิดภาคเรียน หรือช่วงวันหยุด

6.2 ประสานความร่วมมือไปยังสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กรต่างๆ ในการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ ในช่วงปิดภาคเรียน หรือช่วงวันหยุด

6.3 ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานภายในสถานศึกษา ของจิตอาสาจากองค์กรและสถานประกอบการต่างๆ

7. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการศึกษา และด้านอื่นๆ ตามความต้องการและความจำเป็น เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน

8. ขกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

8.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถพัฒนาสมรรถนะทางการศึกษาของผู้เรียน โดยพิจารณาจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)

8.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับ

8.3 ส่งเสริมความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิทยะฐานะตามที่กำหนด

9. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การเป็นครูมืออาชีพ และการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

10. ส่งเสริมสนับสนุนการวางแผน สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยคณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษาและชุมชน

กลยุทธ์ข้อที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

มาตรการ

1. ดำเนินการให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ สามารถวิเคราะห์ตนเองเพื่อการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพตรงตามศักยภาพและความถนัดของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ผู้ความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1.1 ส่งเสริม สนับสนุน โรงเรียน ให้สามารถจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และบริบทของโรงเรียน ให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพระดับสากล บนพื้นฐาน ของความเป็นไทย

1.2 ส่งเสริม สนับสนุน โรงเรียนจัดการศึกษาวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการมีงานทำของผู้เรียน โดยโรงเรียนสามารถจัดเองหรือสร้างความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษา หน่วยงาน องค์กร และ สถานประกอบการ

1.3 ประสานความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษา หน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องและ สถานประกอบการในการศึกษาต่อ การฝึกทักษะอาชีพ การฝึกงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

1.4 ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมผู้เรียนให้สามารถเรียนต่อจนจบ การศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การให้ทุนการศึกษา การหารายได้ระหว่างเรียน การประสานความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในการรับผู้เรียนเข้าศึกษาต่อ

2. พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่อยู่ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อป้องกันไม่ให้ออกจากระบบการศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคันให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างเท่าเทียมกัน

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวและบริการแนะแนวเพื่อการศึกษา ต่อและการประกอบอาชีพให้ผู้เรียนทุกระดับชั้นอย่างเข้มแข็ง ต่อเนื่อง และบูรณาการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ วางแผนชีวิตด้านการเรียน การประกอบอาชีพในอนาคต สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ครอบครัวยุวมชน และสถาบันทางสังคม เพื่อกำกับ ดูแลและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม

2.3 ส่งเสริมระบบการติดตาม ช่วยเหลือดูแลผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะเด็กด้อยโอกาส เด็กพิการ เด็กที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร เด็กไร้สัญชาติ เด็กต่างด้าว ให้สามารถเรียนได้อย่างต่อเนื่องเพื่อ ลดอัตราการออกกลางคัน

2.4 ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการของศูนย์แนะแนวของจังหวัด เพื่อให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาซึ่งเป็นเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริมให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

4.1 ส่งเสริมการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลให้เป็นปัจจุบัน และมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนเรียนต่อจนจบการศึกษาภาคบังคับและ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 สนับสนุนทรัพยากร สื่อ เทคโนโลยี สำหรับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มให้มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน

4.3 สนับสนุนการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพ

กลยุทธ์ข้อที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

มาตรการ

1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และเสริมสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาให้นักเรียน โรงเรียน ได้ศึกษาเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อนำความรูมาประยุกต์ใช้และจัดทำโครงการด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
3. ส่งเสริมให้สถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ข้อที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

มาตรการ

1. กระจายอำนาจและความรับผิดชอบ
 - 1.1 จัดโครงสร้างองค์การ (ระบบงาน) และโครงสร้างการบริหารงาน (กลไกการทำงาน) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ให้มีความเหมาะสม และเอื้อประโยชน์ต่อการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
 - 1.2 ทบทวน ตรวจสอบ และประเมินระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
 - 1.3 จัดระบบข้อมูลและสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
 - 1.4 กำหนดกิจกรรม/โครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และมอบหมายบุคลากรรับผิดชอบในการพัฒนาการดำเนินงานตามพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1.5 กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้ เหมาะสมถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

1.6 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ให้มีการบริหารจัดการตามบริบทที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพตามคำรับรองและมาตรฐานที่กำหนด

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ผลการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หน่วยงาน และองค์กรต่างๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองให้มี คุณภาพตามคำรับรองและมาตรฐานที่กำหนด

3. ส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และสถานศึกษา

4. ยกย่องเชิดชูเกียรติสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนจนประสบผลสำเร็จ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีผลการดำเนินกิจกรรม/โครงการต่างๆ ที่เป็นเลิศ

1.3 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีผู้บริหาร จำนวน 48 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 119 คน รวมทั้งสิ้น 167 คน ดังนี้ (ข้อมูล DMC ปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง)

จังหวัด/ จำนวน		ผู้บริหาร สถานศึกษา	รองผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	นักเรียน
จังหวัดชลบุรี	31	28	68	2,354	52,702
จังหวัดระยอง	20	20	51	1,330	32,010
รวม	51	48	119	3,684	84,712

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำคือคนที่เปรียบเสมือนเข็มทิศที่ชี้บ่งบอกทางของความเจริญ หรือความเสื่อม ความ เป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมสร้างให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ในฐานะ หัวหน้างานสามารถควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายนโยบาย แผนงาน หรือความต้องการของหัวหน้างาน (ชุตินันท์ แสงสกล, 2556) ดังนั้น องค์กรทุกองค์กรสถานศึกษา ทุกสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อที่จะนำองค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์และนำไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายขององค์กร

2.1 ความหมายของผู้นำ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 281, อ้างถึงในชุตินันท์ แสงสกล, 2556) ผู้นำ คือ บุคคล ที่มีศิลปะในการจูงใจสมาชิกในกลุ่มหรือทีมงานให้ปฏิบัติตามคำสั่งของตนได้

ยงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 67, อ้างถึงในชุตินันท์ แสงสกล, 2556) ผู้นำ หมายถึง บุคคล ใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม ซึ่งมีอิทธิพล และอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ได้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 237, อ้างถึงในชุตินันท์ แสงสกล, 2556) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทที่สำคัญซึ่งสามารถนำหรือประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงาน ร่วมกันจนประสบผลสำเร็จ โดยบุคคลนั้นได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มด้วย

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 3, อ้างถึงในชุตินันท์ แสงสกล, 2556) ผู้นำ คือ บุคคลที่ ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพล และบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือสามารถชักนำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อ ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

เจษฎา บุญมาโฮม (2546, หน้า 181, อ้างถึงในชุตินันท์ แสงสกล, 2556) ผู้นำ หมายถึง คน ที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบต่อ หน่วยงานหนึ่ง ๆ ในองค์กร

ดับริน (DuBrin, 1998, p. 43 1, อ้างถึงในชุตินันท์ แสงสกล, 2556) ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุป ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า โดยมีอำนาจตัดสินใจในการกำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาขององค์กร

2.2 ลักษณะสำคัญของผู้นำ

ขงยุทธ์ เกษสาคร (2544, หน้า 68-69, อ้างถึงในชุดนิพนธ์ แดงสกล, 2556) กล่าวว่าผู้นำมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1.ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งแสวงหาวิธีการที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้
- 2.การแสดงออกในรูปของพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ มีความรับผิดชอบและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และเพื่อก่อให้เกิดผลในแง่ของควมมีพลังอำนาจและอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน
- 3.การแสดงออกซึ่งศักยภาพ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปผู้นำที่มีความเป็นผู้นำสูงจะสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี และควมมีอิทธิพลเหนือกลุ่มบุคคลอื่นได้ในทุกสถานการณ์ต่างๆ
- 4.ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกฝนอบรมพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์การเรียนรู้ เช่น ผู้นำที่สำเร็จการอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหาร หรือผู้นำที่ผ่านการอบรมในสาขาวิชาเฉพาะ มีความรู้ความชำนาญในด้านเทคนิคสูง (Technical Skill) เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม
- 5.ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคลากรต่อหน่วยงาน สร้างความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานได้ จนสามารถสร้างทีมงานได้อย่างมั่นคงและแน่นอน

สรุป ลักษณะผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ เช่น การแสดงออกในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน การเป็นผู้นำที่ฝึกฝน พัฒนาประสบการณ์ในการเรียนรู้ตลอดเวลา และเป็นผู้นำที่มีความจงรักภักดีพร้อมสร้างจิตสำนึกของบุคลากรที่ดีต่อองค์กรจนสามารถสร้างทีมงานได้อย่างมั่นคง

2.3 ประเภทของผู้นำ

ประเภทของผู้นำหรือแบบของผู้นำ จะชี้ให้เห็นพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้นำที่สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งได้นักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและจัดแบ่งประเภทของผู้นำโดยพิจารณาถึงรายละเอียด 2 ประการคือ (ดารณี ประยูรวงศ์, 2535, อ้างถึงในชนินท์ แดงสกล, 2556)

1. พิจารณาจากการที่ผู้นำได้มาซึ่งอำนาจ จากการศึกษาพบว่าในการปกครองบังคับบัญชา นั้น บางคนประสบความสำเร็จสามารถครองใจ เอาชนะใจคนอื่นจนบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับอำนาจที่มาจากตัวทฤษฎีหมายแต่เพียงอย่างเดียว ยังต้องมีอำนาจอย่างอื่นมาประกอบอีก การศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับอำนาจผู้นำนี้ Max Weber ได้จำแนกที่มาของอำนาจไว้ 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำตามกฎหมาย (Legal Leaders) เป็นผู้นำที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าโดยกฎหมายซึ่งมีอำนาจและความรับผิดชอบที่กฎหมายระบุไว้

1.2 ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว (Charismatic Leaders) เป็นผู้นำที่ได้อำนาจมาด้วยบารมีของตนเอง

1.3 ผู้นำเป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Leaders) เป็นผู้นำเพราะอยู่ในตำแหน่งที่เป็นที่เคารพอย่างยิ่ง

2. พิจารณาจากที่ผู้นำใช้อำนาจเป็นการพิจารณาถึงลักษณะของการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานของผู้นำต่อผู้ร่วมงาน การพิจารณาตามแนวนี้ ภิญญู สารธร ก็ได้จำแนกผู้นำไว้ 3 แบบ ดังนี้

2.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (The Autocratic Leader) เป็นผู้นำที่ยึดมั่นในความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ไม่คำนึงถึงคนอื่น เน้นการออกคำสั่ง มุ่งแต่งงานเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

2.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (The Democratic Leader) เป็นผู้นำที่เน้นการใช้อำนาจโดยคำนึงถึงความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

2.3 ผู้นำแบบตามสบาย (The Laissez-faire or Anarchic Leader) ผู้นำประเภทนี้จะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันตามสบาย ให้อิสระเต็มที่ในการวินิจฉัยสั่งการ มีการควบคุมตรวจตรา น้อยมาก

สรุป ผู้นำสามารถแบ่งได้หลายประเภท ผู้วิจัยขอสรุปเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ 1. ผู้นำได้มาซึ่งอำนาจ ประกอบด้วย ผู้นำตามกฎหมาย ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว และผู้นำเป็นสัญลักษณ์ 2. ผู้นำใช้อำนาจประกอบด้วย ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบตามสบาย ซึ่งประเภทของผู้นำจะบ่งชี้ถึงพฤติกรรมและรูปแบบการบริหารได้เป็นอย่างดี

2.4 ความหมายของภาวะผู้นำ

ปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎีจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านได้มีการให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน (เกียรติสุตา ศรีลาชัย, 2560) ซึ่งอาจจะสรุปความหมายของภาวะผู้นำได้ดังนี้

สุพิศ จุ้ยกลาง (2550, หน้า 12, อ้างถึงในเกียรติสุตา ศรีลาชัย, 2560) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง วิธีการที่บุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลชักจูง กระตุ้นให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น ปฏิบัติตามแนวคิดของตนเองหรือแนวคิดร่วมกัน อันนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

พัชรินทร์ พิรุณเนตร (2551, หน้า 20, อ้างถึงในเกียรติสุตา ศรีลาชัย, 2560) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลและกระตุ้นเพื่อนร่วมงานหรือผู้ตามให้ใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น จูงใจให้พัฒนาและใช้ความสามารถ และสร้างการตระหนักรู้ร่วมกันในวัตถุประสงค์การทำงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน โดยมุ่งหวังให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายในสถานการณ์ที่กำหนดไว้

รังสรรค์อ้วนวิจิตร (2554, หน้า 36, อ้างถึงในเกียรติสุตา ศรีลาชัย, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางแผนไว้

ชลนภา ศรีอรัญ (2555, หน้า 17, อ้างถึงในเกียรติสุตา ศรีลาชัย, 2560) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินการของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสร้างไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตนตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรให้สามารถดำเนินการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชัยเสถฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 12, อ้างถึงในเกียรติสุตา ศรีลาชัย, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การโน้มน้าวและจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์การ

วิโรจน์ สารัตนะ (2557, หน้า 88, อ้างถึงในเกียรติสุดา ศรีลาชัย, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การกำหนดทิศทางของกลุ่มและการสื่อสารทิศทางนั้น ไปยังทุกคน มีการจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจ และการเสริมพลังอำนาจให้กับพวกเขา เพื่อให้มีส่วนร่วมสนับสนุนต่อการบรรลุผลสำเร็จขององค์การ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า , อ้างถึงในเกียรติสุดา ศรีลาชัย, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า หรือพยายามใช้อิทธิพลของตน หรือกลุ่มตน กระตุ้นชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายร่วมกัน

สมุทรา ชำนาญ (2558, หน้า 5 1, อ้างถึงในเกียรติสุดา ศรีลาชัย, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นพฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Followers) คุณสมบัติในองค์การที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าวจูงใจ หรือมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้้องค์การมีชีวิตชีวาและสามารถที่จะดำรงอยู่ได้ว่า จะมีภาวะผู้นำอย่างช่วยพัฒนาองค์การไปในทิศทางใหม่ๆ ที่้องค์การต้องการมุ่งไปสู่ทิศทางนั้นได้

Bass (1981, pp 7-14, อ้างถึงในเกียรติสุดา ศรีลาชัย, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการต่างๆที่จำแนกได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ ของผู้นำที่ช่วยให้สามารถจูงใจปลุกคนให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
3. ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ
4. ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม
5. ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
6. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการเรียกร้อง จูงใจ หรือเตือนใจสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์
7. ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม
8. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

9.ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง

10. ภาวะผู้นำเป็นการประสานบทบาทต่างๆภายในกลุ่ม และชี้นำเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

11. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดขอบเขตและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสาร เพื่อทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

Bennis and Nanus (1985, pp. 2-3, อ้างถึงในเกียรติสุดา ศรีลาชัย, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีชีวิตชีวาและสามารถที่จะดำรงอยู่ได้ว่านอกจากนี้ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์กรไปในทิศทางใหม่ๆ ที่องค์กรต้องการมุ่งไปสู่ทิศทางนั้นได้

Campbell, Corbally and Nystrand (1983, p.142, อ้างถึงในเกียรติสุดา ศรี ลาชัย, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่น เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายในสถานการณ์เฉพาะบางอย่าง

Dejnozka (1983, p.94, อ้างถึงในเกียรติสุดา ศรีลาชัย, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การบูรณาการบุคคล วัสดุอุปกรณ์และความคิดในกลุ่มเพื่อรวมพลังในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มความเต็มใจของสมาชิกในกลุ่มที่จะถูกนำขึ้นอยู่กับคุณภาพส่วนบุคคลของผู้นำ

Dubrin (20 13, pp. 3-4, อ้างถึงในเกียรติสุดา ศรีลาชัย, 2560) ได้ทำการสรุปนิยามของภาวะผู้นำที่ได้ศึกษาไว้ก่อนหน้านี้แล้วว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

1. การใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลเพื่อทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์
2. อิทธิพลเป็นเสมือนเครื่องจักรที่ทำให้บุคคลยินยอมด้วยความเต็มใจ
3. การปฏิบัติตามที่ผู้นำคาดหวังเกิดจากการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
4. ศิลปะการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดการโน้มน้าวใจบุคคล นำไปสู่การปฏิบัติ

5. หลักในการสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือของบุคคล คือ การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของบุคคลในวงกว้างพร้อมที่จะรับคำตำหนิจากผู้นำแต่สิ่งแรกที่บุคคลในองค์กรตระหนักคืออะไรคือสิ่งที่ถูกต้องและสามารถสื่อสารถึงสมาชิกในองค์กรได้อย่างทั่วถึง

จากที่กล่าวมา Dubrin ทำการวิเคราะห์ว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำ และสมาชิกของกลุ่ม เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แสดงออกโดยกระบวนการ

1. การแลกเปลี่ยนเป้าหมายระหว่างผู้นำและสมาชิก ทั้งในระดับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และค่านิยม โดยผู้นำมีหน้าที่ทำให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกันได้
2. การปฏิเสธ เป็นที่ยอมรับกันว่าสมาชิกของกลุ่มที่พูดมากๆ เกิดความจำเป็นมักจะเป็นบุคคลที่ได้รับการตำหนิหรือลงโทษจากกลุ่ม ดังนั้นสมาชิกของกลุ่มแต่ละคนจึงควรลดละการเสนอประเด็นต่าง ๆ ของตนเองลงบ้าง
3. การสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในฐานะเพื่อนร่วมงานสมาชิกทุกคนควรแสดงความรับผิดชอบต่อผลงานของกลุ่มในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ
4. การมีความซื่อสัตย์ในฐานะสมาชิกของกลุ่มนอกจากการแสดงออกซึ่งความซื่อสัตย์จริงใจต่อกันแล้วต้องไม่มีพฤติกรรมของการทรยศ หักหลังซึ่งกันและกัน

Green (1988 ,p.3, อ้างถึงในเกียรติสุดา ศรีลาชัย, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม องค์ประกอบของภาวะผู้นำประกอบด้วย ผู้นำ ผู้ตามความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Hoy and Miskel (20 13, p.427, อ้างถึงในเกียรติสุดา ศรีลาชัย, 2560) อธิบายว่าความหมายในภาพกว้างของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการทางสังคม ซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลแสดงอิทธิพลต่อวัตถุประสงค์ร่วมที่กำหนด ปรากฏขึ้นในองค์การตามรูปแบบและองค์การนอกรูปแบบตั้งอยู่บนฐานของทฤษฎีวิวิทยาศาสตร์ มนุษยสัมพันธ์ และอารมณ์ของมนุษย์

Koontz and Weihrich (1988, pp. 437-438 , อ้างถึงในเกียรติสุดา ศรีลาชัย, 2560) อธิบายว่าภาวะผู้นำหรืออิทธิพล (Influence) หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เขาเหล่านั้น ใ้ความพยายามอย่างที่สุดอย่างสมัครใจ และอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มในเชิงอุดมคติ แล้วการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยความเต็มใจเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ ควรพัฒนาให้ผู้ตามทั้งเต็มใจทำงาน ด้วยความกระตือรือร้นและมีความเชื่อมั่นผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะไม่เป็นผู้ที่ขอบอยู่ข้างหลังทั้งคนอื่น เพื่อผลักดันหรือคอยกระตุ้นให้กลุ่มทำงาน แต่จะวางตัวเองไว้ข้างหน้ากลุ่ม คอยทำหน้าที่อำนวยความสะดวก เพื่อช่วยให้งานก้าวไปข้างหน้า อีกทั้งคอยสร้างอารมณ์ร่วมให้กลุ่มทำงานจนบรรลุเป้าหมาย เฉากเช่น การทำ

หน้าที่ของวาทยากร หรือผู้อำนวยการเพลงแห่งดนตรี การพิสูจน์ว่าวาทยกรมีภาวะผู้นำที่มีคุณภาพมากน้อยเพียงใดย่อมสังเกต หรือวัดได้จากความไพเราะของเสียงดนตรีที่วงดนตรีวงนั้นบรรเลงในทัศนะนี้เห็นว่า ภาวะผู้นำประกอบด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น เพราะโดยปกติมนุษย์แต่ละคนต้องการกระตุ้นแตกต่างกัน ความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วม ความสามารถที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงกระตุ้น

Steers (1991, p. 15, อ้างถึงในเกียรติสุดา ศรีลาชัย, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีหน้าที่บริหารตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด หน้าที่การบริหารงานจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายอย่างเช่น การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ต่อความสำเร็จขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ

1. ช่วยให้ผู้บุคลากรในองค์กรได้รับประสานงาน และแนะนำ การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด
2. ช่วยรักษาสถานภาพขององค์กร ให้มีความมั่นคงโดยการปรับเปลี่ยนตามความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม
3. ช่วยประสานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กรให้ดำเนินการได้ตามลักษณะของพลวัตรภายในองค์กร โดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง
4. ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์กรบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจนเป็นผู้นำ ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานเต็มใจและยินดีที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

Yukl (2006, p.5, อ้างถึงในเกียรติสุดา ศรีลาชัย, 2560) ทำการสรุปนิยามของภาวะผู้นำไว้หลายแนวทาง เช่น ภาวะผู้นำคือ พฤติกรรมของเอกัตบุคคลที่สามารถ สั่งการ และชี้นำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้

Sergiovanni and Moore (1989, p.213, อ้างถึงในเกียรติสุดา ศรีลาชัย, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเกลี้ยกล่อมจูงใจของผู้นำให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติ ซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ของผู้นำ หรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม

Bovee (1993, p.468, อ้างถึงในเกียรติสุตา ศรี ลาชัย, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือขั้นใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การขั้นการกระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และขั้นสูงอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม และวัฒนธรรมองค์การ

Daft (1994, p.478, อ้างถึงในเกียรติสุตา ศรีลาชัย, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคนที่เป็ผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่น เพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำก็แสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ต้องมีทั้งคนซึ่งได้แก่ ผู้นำกับผู้ตาม การโน้มน้าวหรืออิทธิพล และเป้าหมายขององค์การ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่มและใช้อิทธิพลในการดำเนินการกิจต่างๆ โดยใช้ศิลปะในการแรงจูงใจ โน้มน้าวใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อความศรัทธาในตัวผู้นำ มีความสามารถในการใช้วัฒนธรรมจากภายนอกองค์การเพื่อเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงในองค์การ การกระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ได้

3. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

นักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

De waal (2016) ได้นิยามความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลหรือ E-leadership ไว้ว่า ความสำเร็จของเป้าหมายที่พึ่งพาเทคโนโลยีและสารสนเทศ ผ่านทางผู้ช่วยมนุษย์และการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่ออธิบายปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกัน ความสามารถของผู้นำดิจิทัลมี 3 ประการ คือ 1. ทักษะความรู้และประสบการณ์ในการควบคุมเทคโนโลยีเพื่อยุทธศาสตร์ 2. การตัดสินใจด้านเทคโนโลยีและการบริหารความเสี่ยง และ 3. การใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดผลตอบแทน และแสดงให้เห็นถึงคุณค่าการเป็นผู้นำแบบดิจิทัล ต้องมีความสามารถในการปรับตัว ควบคู่ไปกับความยืดหยุ่นและการเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ว่าคุณสมบัติเหล่านี้ จำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำแบบดิจิทัล

(Bennis 2013) นิยามของภาวะผู้นำดิจิทัลตามหน้าที่ที่มีส่วนช่วยส่งเสริมความเป็นสังคมแห่งความรู้ จะประกอบด้วย 1. ทักษะการสร้างความตระหนัก (Awareness Building) ทักษะนี้จะรวมถึงความสำคัญของเทคโนโลยีและสารสนเทศต่อการช่วยบรรลุความสำเร็จ 2. ทักษะการระดมทรัพยากร (Resource Mobilizing Skills) เป็นการระดมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างแพร่หลาย 3. ทักษะเชิงปฏิบัติการ (Operational Skills) มีการบริหารเพื่อจัดการและการใช้งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4. ภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง (Structural Leadership) เป็นการปฏิบัติสารสนเทศที่เป็นเพียงแค่การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ แต่ยังเป็นการเคลื่อนตัวไปสู่รูปแบบใหม่ของการกระจายสังคมดิจิทัลด้วย ทำให้ต้องมีทักษะภาวะผู้นำเชิงโครงสร้างด้วยลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) สำหรับผู้นำดิจิทัลประกอบด้วย 1. ความยืดหยุ่น (Flexible) 2. ความสามารถ (Adaptable) 3. ความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา (Intellectual Curiosity) และ 4. ความหิวกระหายต่อความรู้ (Hunger for New Knowledge) โดยต้องเข้าใจว่าภาวะผู้นำดิจิทัลไม่ใช่สิ่งที่คงที่ (Static แต่เป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะมีการเกิดขึ้นใหม่ของนวัตกรรมทางเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ทำให้ต้องการทัศนคติ ทักษะและความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลา

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560 , น.32-33) ภาวะผู้นำในการบริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ด้าน ตามแนวคิดของ เดรกโร และ แคทซ์ ได้แก่ ภาวะทางด้านความคิดรวบยอด ภาวะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ภาวะทางด้านเทคนิค ภาวะทางการสอน และภาวะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

แพรวดาว สอนองพันธ์ (2557, น.24) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้และฝึกฝน แสดงออกในรูปการกระทำในการนำเอาทรัพยากร ปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศศิตา เพลินจิต (2558, น.28) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่

ของผู้บริหารที่จะสถานศึกษานำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

รูสลัน สาแล (2557, น.15) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับการบริหาร หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญความคล่องแคล่วว่องไว ถูกต้องในการบริหารงานของผู้บริหารที่แสดงว่าเป็นผู้บริหาร ที่ดีมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยสามารถแสดงออกได้ทางร่างกายสติปัญญาเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ผู้บริหารที่มีทักษะในการปฏิบัติงานหรือมีทักษะการบริหารงาน ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จประกอบด้วยทักษะทางด้านเทคนิคการจัดการบริหาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ครอบตน ครอบงาน และทักษะด้านความคิดการวิเคราะห์สังเคราะห์ และในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ค้นคว้าอิสระได้ยึดตามทฤษฎีของแกทซ์ อันประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skills) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการบริหารและผลงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว

สุภาพร บุญมาก (2552, น.23) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับการบริหาร หมายถึง การบริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งกับผู้บริหารในทุกระดับและการเป็นผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับทักษะ 3 ประการ คือ 1) ภาวะด้านเทคนิค (technical Skills) 2) ภาวะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human Skill) และ 3) ภาวะด้านมโนภาพ Conceptual skill) ซึ่งมีผู้บริหารจำเป็นต้องฝึกฝนทักษะทั้ง 3 ประการให้เกิดความชำนาญ แต่เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ส่งผลต่อองค์กรและต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดผู้บริหาร โรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีภาวะการบริหารที่บูรณาการการบริหารการศึกษาปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทแห่งความเปลี่ยนแปลง

โชคชัย นาไชย (2559, น.31) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร หมายถึง ภาวะนั้นเป็นได้ทั้งความรู้ความสามารถและการกระทำ ผู้บริหารที่เป็นผู้นำจึงควรจะต้องมีภาวะด้านต่างๆ เพื่อการวางแผนการกำหนดนโยบายการประสานงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในหน่วยงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้านต่างๆ และ ใช้ภาวะผู้นำตามความสารถที่มีอยู่ จะทำให้ได้รับความรัก ความศรัทธาจากผู้ร่วมงานและคนอื่นๆ ทั่วไปเป็นอย่างดี

มีสภัต สาเมื้อ (2558, น.90) บริหารงานของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะคอยเป็นตัวขับเคลื่อนการบริหาร ของผู้บริหารให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องตระหนักและขาดมิได้ 4 ด้านด้วยกัน ประกอบด้วย ภาวะด้านมนุษย

สัมพันธ ภาวะด้านเทคนิค ภาวะด้านความคิดรวบยอด และภาวะด้านวิชาการ ซึ่งในงานวิจัยส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับภาวะทั้ง 4 ด้านดังกล่าว โดยได้นำมาตั้งไว้เป็นประเด็นต้นๆ เพื่อการศึกษาวิจัย งานวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับบริหารงานของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังมีอีกหลายข้อคำถามที่จะต้องมีการพัฒนาต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรคำนึงถึงประเด็นหลักใน 4 ด้านนี้ให้มาก เพื่อนำไปสู่การพัฒนาภาวะการบริหารงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สุริยา ทองยัง (2558, น.11) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่นๆ ทำให้การทำงานหรือกระทำให้บรรลุสู่เป้าหมายปลายทางขององค์กรอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่นๆ ที่มีอยู่โดยผ่านกระบวนการ ทางการ บริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การ บริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์ (2555, น.32) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือความสามารถทางการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร เพื่อให้การกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้แนวคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความสามารถหรือมีทักษะทางการบริหารในด้านต่างๆ

อุษา แซ่เตียว (2559, น.17) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารที่เกิดจากพื้นฐานของความรู้ ความชำนาญ ในการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน.2539:392) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ สอดคล้อง และ เสริมศักดิ์ วิชาลาภณ์(2539:1)ให้ความหมายว่า ทักษะเป็นความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการทำอะไรอย่างใดอย่างหนึ่ง

มันดี และพรีโมซ์(Mondy &Premeaux, 1995:6 อ้างถึงใน ชาตรี รัตนพิทักษ์ชัย,2547:13) ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยผู้อื่น และวิโรจน์ สารรัตนะ(2442:11อ้างถึงใน ชาตรี รัตนพิทักษ์ชัย,2547:13)ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

สรุปภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับการบริหาร หมายถึง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญการของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน โดยผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนความสามารถตนเองให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการ ให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสามารถของบุคคลด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการนำเอาทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์การ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

(Stewart 2015) การบริหารการศึกษาในยุคใหม่มีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ผู้บริหารต้องมีความกล้ามีวิสัยทัศน์ในด้านดิจิทัล ในสังคมออนไลน์ที่คนปัจจุบันนิยมชมชอบมากที่สุดในการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจ การประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีหลักการของความเป็นผู้นำดังนี้

1. การสื่อสาร (Communication) ขณะนี้ผู้นำสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านทางอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา ข้อมูลที่สำคัญสามารถสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ฟรี และกลยุทธ์การใช้งานแบบเรียบง่าย เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในยุคดิจิทัลสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ความเป็นผู้นำแบบดิจิทัล คือ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในการสื่อสารแบบสองทิศทาง

2. การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ผู้นำต้องกลายเป็นผู้เล่าเรื่องเพราะปัจจุบันสามารถสร้างรากฐานของการประชาสัมพันธ์ที่เป็นบวก โดยใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ฟรีที่สามารถควบคุมเนื้อหา โดยการทำเช่นนี้จะสร้างวิธีการที่แชร์สิ่งที่ทุกคนทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา และสร้างระดับความโปร่งใส

3. การสร้างแบรนด์ (Branding) เข้าใจถึงคุณค่าของการสร้างแบรนด์และผลกระทบต่อผู้ให้บริการในปัจจุบันและในอนาคต ผู้นำสามารถใช้เครื่องมือสื่อสารทางสังคม เพื่อสร้างสถานะทางบวกที่เน้นด้านบวกของวัฒนธรรมของสถานศึกษาเพิ่มความภาคภูมิใจของชุมชนและช่วยดึงดูดรักษาครอบครัวไว้ได้ เมื่อต้องการหาสถานที่ที่จะส่งลูกไปสถานศึกษา

4. มีส่วนร่วมการเรียนรู้ของนักเรียน (Student Engagement Learning) ผู้นำไม่สามารถคาดหวังที่จะเห็นการเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ ถ้านักเรียนไม่ได้เรียนรู้ที่ไม่ได้มีส่วนร่วม ไม่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ ผู้นำต้องเข้าใจว่าโรงเรียนควรสะท้อนชีวิตจริงและอนุญาตให้นักเรียนใช้สิ่งที่เรียนรู้ผ่านเครื่องมือที่ใช้อยู่นอกสถานศึกษา

ผู้นำดิจิทัลต้องวางเครื่องมือในโลกแห่งความเป็นจริงไว้ในมือของนักเรียนและอนุญาตให้พวกเขาสร้างสิ่งประดิษฐ์การเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญด้านแนวคิด นั่นคือการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ เน้นการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น ชุดการสื่อสารและการแก้ปัญหา ซึ่งสังคมต้องการเครื่องมือดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสในการเรียนรู้ที่เข้มงวดและมีความเกี่ยวข้อง โดยใช้ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้เรียนเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมในการสร้างสิ่งประดิษฐ์การเรียนรู้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด สร้างความชื่นชมในการเรียนรู้มากขึ้น ในขณะที่เตรียมตัวให้พร้อมสำหรับโลกแห่งความเป็นจริงของสังคม

5. การพัฒนาระดับมืออาชีพ (Professional Development) ผู้นำสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตัวเอง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการเรียนที่หลากหลายเรียนรู้เกี่ยวกับทรัพยากรเข้าถึงความรู้ รับข้อเสนอแนะ เชื่อมต่อกับผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านการศึกษาและปฏิบัติงาน รวมทั้งหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่ได้รับการพิสูจน์ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังมีวิธีการใหม่และน่าตื่นเต้นในการเรียนรู้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6. การค้นพบสภาพช่องว่างและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Re-Envisioning Learning Spaces and Environments) เมื่อผู้นำเข้าใจวิธีการใช้ ก็จะเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนขั้นตอนต่อไป คือ การเริ่มเปลี่ยนพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม สนับสนุนชุดทักษะที่จำเป็นและสอดคล้องกับโลกแห่งความเป็นจริง ผู้นำต้องเริ่มต้นสร้างวิสัยทัศน์แผนกลยุทธ์ ทুমเทให้กับการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลมากขึ้น และนั่นคือ ผู้นำต้องมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะและพลวัตที่ประกอบด้วยช่องว่างแบบผสมผสาน การปรับบทบาทการเรียนรู้สู่เกม การเรียนรู้จากภาพถ่าย สู่การเรียนรู้ที่เสมือนจริง

7. โอกาส (Opportunity) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ที่จะหาแนวทางในการปรับปรุง โปรแกรมทรัพยากรและการพัฒนาวิชาชีพที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ผู้นำแบบดิจิทัลยกระดับการเชื่อมต่อผ่านเทคโนโลยี และเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงในหลายด้านของวัฒนธรรมของสถานศึกษา สังคมใหม่นั้นคือ สังคมความรู้ (Knowledge Society) สังคมสารสนเทศ (Information Society) หรือสังคมเครือข่าย (Network Society) ที่มีการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ความเป็นโลกาภิวัตน์และความเป็นดิจิทัลสูง มีความสัมพันธ์ในแนวราบหรือแบบกระจายแทนที่ ความสัมพันธ์ ในแนวตั้งหรือแบบสั่งการ เป็นสังคมใหม่ที่ต้องการภาวะผู้นำแบบดิจิทัลที่ยังคง ต้องการคุณลักษณะพิเศษบางประการแบบดั้งเดิมอยู่ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความผูกพันการยึดวินัย ความศรัทธาและอื่น ๆ ส่วนที่ควรเพิ่มเติมคือ ทักษะคิดใหม่ ทักษะใหม่ และความรู้ใหม่ ในข้อจำกัดและโอกาสของเทคโนโลยีและสารสนเทศและการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะใน 3Cs คือ การใช้คอมพิวเตอร์ (Computing) การสื่อสาร (Communicating) และเนื้อหา (Content) รวมทั้งมัลติมีเดีย (Multi-Media)

ดังนั้น หลักการเป็นผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษาต้องมีทั้งความรู้เทคโนโลยีการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การหาโอกาสและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา

Kaganer, Sieber and Zamora (2014) ผู้นำดิจิทัล ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะพิเศษ มีความสามารถทางเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี จึงจะมีคนเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำให้ข้อเสนอแนะเพื่อการเป็นผู้นำแบบดิจิทัลว่าต้องมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. พัฒนาความคล่องทางดิจิทัล (Become Digitally Fluent) เป็นการยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเข้าสู่โลกดิจิทัล ตระหนักถึงความจำเป็นของความคล่องทางดิจิทัล และการบูรณาการความคิดเชิงดิจิทัลเข้าสู่การจัดการในชีวิตประจำวัน

2. พัฒนาขีดความสามารถใหม่ (Develop new Capabilities) เป็นการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล เพราะยังมีคนงานมีความสามารถทางดิจิทัลมากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งมีส่วนร่วมเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่า

3. เต็มใจที่จะทดลอง (Willing to Experiment) เป็นการใช้เครื่องมือโซเชี่ยลเดียแบบเรียลไทม์ เช่น ทวิตเตอร์ ความรวดเร็วจะกลายเป็นวิธีสำคัญในการรับข้อมูลเชิงลึกทันทีในการพัฒนาความต้องการของลูกค้าอย่างรวดเร็ว เพื่อรับรู้อารมณ์สาธารณะ เพื่อรักษากฎการให้บริการ และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้รับบริการ

4. ทำความเข้าใจว่าเทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนแปลงสังคมและมีผลกระทบอย่างไร (Understand How Technology is Transforming Soc Translate into Education and Impact) ผู้นำด้านดิจิทัลต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง (พฤติกรรม เศรษฐกิจ สังคม) เทคโนโลยีที่กำลังสร้าง เช่น โทรศัพท์มือถือเครือข่ายสังคม Cloud ข้อมูลขนาดใหญ่ ผู้นำจะต้องเพิ่ม "ความเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานที่สำคัญเหล่านี้เป็นผลกระทบทางการศึกษาในระดับองค์กรและบุคคล

5. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแบบรวมพลัง (Promote Collaborative Environments) ฝ่ายไอทีที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้อีกต่อไปและไม่ถือว่าเทคโนโลยีเป็นพื้นที่แบบแยกอิสระได้ จะเห็นดิจิทัลแทรกซึมทั้งองค์กรและส่งผลกระทบต่อทุกขั้นตอนในห่วงโซ่ของคุณค่าในลักษณะเดียวกับที่ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมบังคับได้ เขาจะสามารถรู้ได้ว่าเทคโนโลยีจะส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ทางการศึกษาขององค์กรอย่างไรนอกจากนี้เทคโนโลยีสารสนเทศยังเป็นหัวใจหลักในการเพิ่มขีดความสามารถให้กับผู้ได้บังคับบัญชาและบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษาได้ดังตัวอย่างได้แก่

5.1 แนวโน้มที่มีต่อการมีอุปกรณ์ขององค์กร โดยบุคลากรจะได้รับการสนับสนุนให้นำอุปกรณ์เคลื่อนที่ของตนเองไปใช้งาน และอนุญาตให้เชื่อมต่อกับเครือข่ายขององค์กรเข้าถึงแอปพลิเคชันในที่ทำงาน และข้อมูลที่ได้รับการยกเว้นการใช้เครือข่ายโซเชียลมีเดีย ซึ่งใช้รูปแบบการศึกษารูปแบบใหม่ ทำให้ต้องมุ่งเน้นที่องค์กรเป็นสำคัญ

5.2 การใช้เครือข่ายโซเชียลมีเดีย ซึ่งได้สร้างการมีส่วนร่วมใหม่ ๆ ของผู้รับบริการทำให้องค์กรต้องมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางมากขึ้น

6. ใช้ข้อมูลไม่ใช่แค่เทคโนโลยีเท่านั้น (Use the Information, not Just the Technolog) บางทีขั้นตอนที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในการตัดแบ่งดิจิทัล เกี่ยวข้องกับปัญหาของข้อมูลขนาดใหญ่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนข้อมูลขนาดใหญ่ลงในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ควรอยู่ด้านบนของวาระการประชุมผู้บริหารแต่ก็ควรพิจารณาวิธีการใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลด้วย

ธีระ รุณเจริญ (2562) ได้เสนอแนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล Education Thailand 4.0 จะต้องปรับเปลี่ยนใหม่ โดยผู้บริหารควรมีบทบาท ดังนี้

1. มีภาวะผู้นำดิจิทัล และภาวะผู้นำการเรียนรู้
2. สร้างวิสัยทัศน์ ICT
3. สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศ ICT

- 4.ส่งเสริมและพัฒนาครูให้ใช้ ICT ในการจัดการเรียนรู้
- 5.จัดหาสื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์ดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 6.พัฒนาสถานศึกษาให้เป็น smart school, smart classroom
- 7.ใช้สิ่งแวดล้อมนอกห้องเรียน ตามสภาพจริงในการจัดการเรียนรู้
- 8.ปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องความเปลี่ยนแปลงของโลก
- 9.พัฒนาสมรรถนะและสร้างความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงแก่ครู
- 10.พัฒนาสมรรถนะในการเรียนรู้ด้วยตนเองแก่ครู ผู้เรียน รวมทั้งผู้ปกครอง
- 11.สร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning School)

โลกปัจจุบันเป็นโลกดิจิทัลที่ทุกคนจำเป็นต้องมีสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) เพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะดิจิทัลของประเทศไทย ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะดิจิทัล รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูและนักเรียนประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การรู้ดิจิทัล หมายถึงการมีสมรรถนะในการเข้าถึง ค้นหา คัดกรองวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดการ สื่อสาร ประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์ แบ่งปัน ติดตามข้อมูลสารสนเทศและเนื้อหาได้อย่างเหมาะสม ไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น มีมารยาท มีความรับผิดชอบ ปลอดภัย ไม่ละเมิดกฎหมาย

2. การใช้ดิจิทัล หมายถึงการมีสมรรถนะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ ด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลากหลาย สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานได้มากขึ้น ได้แก่ การประกอบอาชีพ การศึกษา การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการใช้ในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

3. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล หมายถึงการมีสมรรถนะในการระบุมความ ต้องการและทรัพยากรได้ตัดสินใจใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์และความ ต้องการได้ แก้ปัญหาโดยใช้เครื่องมือดิจิทัลได้ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาเชิงเทคนิคและพัฒนาสมรรถนะตนเองให้เท่าทันโลกได้

4. การปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล หมายถึงการมีสมรรถนะที่ยืดหยุ่นและปรับตัวต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีสัคม วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย สามารถริเริ่มและเรียนรู้ด้วยตนเอง

ศรียุทธ พรหมศิริ (2565,ออนไลน์) ภาวะผู้นำอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรมี ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.ภาวะในการสร้างรายได้ใหม่ๆในยุคดิจิทัล (Digital Business Model Generation Skill) ผู้บริหารยุคเก่า อาจเข้าใจเพียงแค่วิธีการหารายได้ผ่าน Business Model เดิม ๆ เช่น การให้เช่า Landlord Model, การเป็นนายหน้า (Brokerage Model) หรือการซื้อมาขายไป แต่ว่า Business Model ในยุคดิจิทัล ที่มีข้อมูลเป็นสินทรัพย์ไม่มีตัวตนนั้น เอื้อให้ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้าง Business Model ใหม่ ๆ ได้ ถ้าคุณมีความสามารถในการมองธุรกิจและคุณค่าของเกมธุรกิจออก ในธุรกิจปัจจุบันที่รูปแบบการทำธุรกิจเป็น ทั้งการผสมออนไลน์และออฟไลน์ (Brick & Click) นั้นทำให้เกิดโมเดลธุรกิจใหม่มากมายได้ประโยชน์จาก Data Asset เช่น Affiliation Model (การเป็นพันธมิตรและการแนะนำ) หรือ Subscription Model (การหาเงินจากค่าสมาชิก) เป็นต้น

2.ภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม (Creativity & Innovation Thinking) สำหรับใครที่ทำธุรกิจในยุคเก่าอาจไม่เข้าใจว่า ทำไมธุรกิจจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ และต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ต้องเข้าใจก่อนว่าธุรกิจในยุคก่อนนั้นอาจทำกำไรจากสิ่งที่เราเรียกว่า Imperfect Information หรือ ความอสมมาตรของข้อมูล ทำให้ใครสามารถที่จะทำกำไรจากความไม่รู้ หรือรู้ไม่เท่าทันของผู้ซื้อได้ สมมติว่าคุณซื้อของมาราคาหนึ่ง ถ้าผู้ซื้อไม่ทราบต้นทุน คุณก็สามารถที่จะบวกราคาสินค้าเท่าที่คุณต้องการได้ แต่ในยุคปัจจุบันที่เราเข้าใจ Perfect - Information (ข้อมูลที่สมมาตร) เข้าไปทุกที ทุกคนสามารถเช็คราคาสินค้า แหล่งผลิต ที่มาได้เพียงปลายนิ้ว ดังนั้นถ้าเราขายสินค้าที่เหมือนกันของที่ทุกคนมี ก็เป็นการยากเหลือเกินที่เราจะสามารถที่จะทำกำไรได้ เพราะทุกคนสามารถเช็คข้อมูล ทราบต้นทุนทุกอย่าง ดังนั้นสิ่งที่ผู้บริหารและนักธุรกิจควรทำคือต้องรู้จักสร้างสรรค์สินค้า การตลาด และนวัตกรรมบริการใหม่ๆที่เหนือไปจากสิ่งที่ตลาดมี เพราะ โลกธุรกิจปัจจุบันไม่ใช่โลกของ Mediocre อีกต่อไป แต่เป็นโลกของ Innovator คือคนที่กล้าที่จะแตกต่าง

3.ภาวะผู้นำความเข้าใจในการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลและทักษะการบริหารข้อมูล (Digital Literacy & Data Governance) จริง ๆ แล้ว ทักษะในการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน และการบริหารจัดการงานหลังบ้านให้เรียบร้อยนั้นก็เป็นที่คนทำงานไม่ว่าจะยุคสมัยไหนควรที่จะมีติดตัวอยู่แล้ว แต่ถ้าเรามองตามหลักความเป็นจริงว่า ปริมาณของข้อมูลในปัจจุบันนั้นเพิ่มจากแต่ก่อนแบบเท่าทวี และดูเหมือนไม่มีทางที่จะน้อยลงง่ายๆ เราอาจต้องคิดใหม่ว่าเราต้องการทักษะใหม่ในการทำงาน ที่จะช่วยให้เราบริหารจัดการข้อมูลต่าง ๆ เหล่านั้นได้ ซึ่งทักษะนั้นเรียกว่า Digital Literacy นั่นเอง คือความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่างๆ ตั้งแต่ คอมพิวเตอร์ มือถือ Device ต่างๆ และการใช้ Software และ Application ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้เรา

สามารถทำงาน และบริหารจัดการ Data ต่างๆได้ ซึ่งนั่นจะนำไปสู่ความสามารถในการจัดการชุดข้อมูลขององค์กร หรือ Data Governance นั่นเอง ผู้บริหารในยุคดิจิทัลควรเป็นคนที่รู้เท่าทัน และเข้าใจกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อจำกัดและโอกาสต่างๆที่เทคโนโลยีนำมาสู่เรา อย่างเช่น กฎหมาย PDPA เป็นต้น ว่าเกี่ยวข้องกับการบริหารงานการตลาด และข้อมูลส่วนบุคคล ของงาน HR ในองค์กรอย่างไร

4.ภาวะผู้นำการบริหารคนในยุคดิจิทัล (People skill in Digital Era) การเป็นผู้บริหารที่ดีนั้นต้องเก่งทั้งคนและเก่งทั้งงาน แต่เมื่อบริบทของยุคดิจิทัล เข้ามา การบริหารคนให้ดีนั้นก็มีความท้าทายของผู้บริหาร ในยุคปัจจุบันที่บางครั้ง พนักงานต้องมีการผสมทั้งแบบ Work from home และ Work from office จนถึงบางครั้งคือ Work from car! ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบาลานซ์ ระหว่างเรื่องของอิสรภาพและสิทธิของพนักงาน กับสิ่งที่เรียกว่าคุณภาพของงาน เพราะการติ่งไปอาจไม่ใช่คำตอบ การหย่อนไปอาจเป็นการทำร้ายบริษัท ดังนั้นสิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคือ Soft Skill หรือ Human Skill (ทักษะมนุษย์) ที่ต้องมีทั้งพระเดช พระคุณ ที่เห็นใจ ใส่ใจ ต้องได้ใจ แต่ก็ต้องได้งาน ดังนั้นสิ่งที่อาจช่วยผู้บริหารได้นั้นก็อาจจะย้อนกลับไปที่ข้อ 3 คือ ผู้บริหารต้องมีทักษะในการเลือกใช้ Software ต่างๆ ที่ช่วยในการบริหารจัดการการทำงานร่วมกันคน ไม่ว่าจะเป็น APP ต่างๆที่ช่วยสื่อสาร Human Software ต่างๆที่ช่วยในการประเมินคุณภาพ หรือแม้แต่การ Clock in Clock out ในการ Work from home ก็เป็นสิ่งที่อาจช่วยให้ผู้บริหารไม่ต้องมา Micro Management (การบริหารในภาพเล็กมากๆ เช่น มาลงบันทึกตารางเวลาการทำงานด้วยตัวเอง) และทำให้มีเวลาไปดูภาพใหญ่ในการขับเคลื่อนธุรกิจมากขึ้น

5.ภาวะผู้นำการตัดสินใจด้วยข้อมูล (Data-driven decision skill) คำว่ายุคดิจิทัลจริงๆแล้วก็คือยุคของ ดาต้า (Data) นั่นเอง คงไม่มียุคสมัยไหนอีกแล้วตั้งแต่มีโลกมนุษย์มาที่เราจะอยู่บนโลกที่เรามีข้อมูลเยอะขนาดนี้ เพราะข้อมูลต่างๆเหล่านั้นก็มาจากทั้ง Smart phone และ social media ต่างๆนั่นเอง สำหรับคนที่มีข้อมูลเยอะ ไม่ได้หมายความว่าเป็นผู้ชนะ คนที่สามารถนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้และช่วยในการตัดสินใจได้อย่างแม่นยำต่างหากถึงเป็นผู้ที่ชนะ ดังนั้นผู้บริหารที่จะทำอย่างนั้นได้ ต้องเป็นผู้บริหารที่มีทักษะในการบริหารและอ่านค่าของข้อมูล และสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในการตัดสินใจสำคัญทางธุรกิจได้ ผู้บริหารควรที่จะเข้าใจหลักการต่างๆในกระบวนการ ตั้งแต่ Data Architect (สถาปัตยกรรมข้อมูล เพื่อการออกแบบ โครงสร้างข้อมูลทั้งหมดขององค์กร), หลักการ Data Integration (การบูรณาการข้อมูลต่างๆขององค์กร), Data visualization (การออกแบบสื่อสารข้อมูลด้วยภาพ) ตลอดจนการพิจารณาข้อมูลและตัดสินใจสิ่งต่างๆบนฐานข้อมูลที่มี

Kagener, Sieber & Zamora (2014 อ้างถึงใน จินฉนวนัต ปะโคทัง, 2561) เสนอว่า ผู้นำยุคดิจิทัลต้องเข้าใจอิทธิพลของเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงดังนั้นผู้นำจึงต้องนำเทคโนโลยีสู่การเปลี่ยนแปลงการศึกษา ดังนี้

1. มีความคล่องด้านดิจิทัล สามารถใช้เครื่องมือทางดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วและบูรณาการสู่ชีวิตประจำวัน
2. พัฒนาสมรรถนะใหม่แก่บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะทางดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้นและสร้างสรรค์งานที่มีคุณค่า
3. ใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกู้ค่าและผู้รับบริการ และสร้างการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ
4. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทั้งองค์กร มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร บุคลากรใช้อุปกรณ์ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และสามารถเชื่อมต่อเครือข่ายภายในองค์กร
5. ผู้นำควรใช้สารสนเทศจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อประกอบการตัดสินใจให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพองค์กร

Garland and Tadeja (2013) ได้เสนอว่า การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลผู้นำทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีบทบาทดำเนินการ ดังนี้

1. ตระหนักถึงคุณค่า และใช้เครื่องมือระบบเครือข่ายสังคม เครื่องมือการสื่อสารที่สอดคล้องความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียนยุคนี้
2. ระดมทุนเพื่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา อาทิ องค์กรภาครัฐบริษัทในอุตสาหกรรมทางเทคโนโลยีต่าง ๆ
3. เตรียมหลักสูตรออนไลน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเนื้อหาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์และคณิตศาสตร์
4. ส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรและบทเรียนออนไลน์
5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้เครื่องมือหรือการนำเสนอผลงานด้วยเทคโนโลยีหรือโปรแกรมการนำเสนอใหม่ๆ เพื่อสร้างความสนใจและเรียนรู้ในเนื้อหา
6. สร้างแรงจูงใจผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
7. ดำเนินการประเมินทั้งระหว่างเรียนและหลังเรียน โดยใช้เครื่องมือดิจิทัล

8. การใช้เทคโนโลยีควรคำนึงถึงการให้บริการแก่ผู้เรียนที่พิการ อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ฐานะยากจน รวมทั้งผู้มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษา

9. สนับสนุนให้มีการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรมด้วยการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี โดยจัดให้มีผู้ประสานงานด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา

10. คิดออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ด้วยสื่อ 4 ประเภทที่ควรมี ได้แก่ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ เครื่องเสียงและเครื่องพิมพ์ ทั้งนี้คำนึงถึง การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

11. ฝึกอบรมพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนา สมรรถนะทางเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ

12. เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือการเรียนรู้และส่งเสริมกระบวนการคิด ดังนั้นสามารถใช้ เทคโนโลยีสามารถช่วยพัฒนาทักษะทางปัญญาและการคิดแก้ปัญหา

Cannon, Morrow-Fox, & Metcalf (2016) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ นักกลยุทธ์ที่เอื้อต่อความสำเร็จของผู้นำยุคนี้ มีคุณลักษณะดังนี้

1. คำนึงถึงผู้อื่นและส่วนรวม มีอิสระมั่นใจในตนเอง มีจิตสำนึกหรือชาตญาณที่นึกถึงผู้อื่น ก่อนตนเอง ให้การยกย่องผลงานที่สำเร็จเป็นความชอบของผู้อื่น คำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดแก่องค์กร มากกว่าคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อพันธกิจขององค์กรและบุคลากรเป็น เป้าหมายในการที่จะดำเนินงานเพื่อให้จุดหมายนั้น

2. ทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างเต็มที่ต่อพันธกิจและงานที่ตนรับผิดชอบ พยายามทำงานอย่างหนักเพื่อขับเคลื่อนให้สำเร็จ สามารถที่จะทนต่อแรงกดดันหรือความเครียด ที่เผชิญในขณะปฏิบัติหน้าที่

3. เป็นนักคิด 360 องศา มีมุมมองรอบด้านทุกทิศ มองจากมุมสูงเพื่อให้เห็นในมุมกว้าง มีความเข้าใจความเป็นระบบ คิดอย่างเป็นระบบ รับรู้และมองเห็นข้อจำกัดของสถานการณ์เข้าใจ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจและกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว และคิดวิธีการ ที่จะแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่จะเกิดผลลัพธ์อย่างสมบูรณ์

4. มีความเชี่ยวชาญรอบด้าน เป็นคนที่มีความสนใจใฝ่รู้สิ่งใหม่ๆ ที่นอกเหนือจากงานใน หน้าที่และองค์กร ซึ่งจะส่งเสริมให้มีความเชี่ยวชาญในหลากหลายด้าน ซึ่งส่งเสริมการคิด บูรณาการ ผสมผสานความรู้ที่หลากหลายเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

5. มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถจัดการอารมณ์ในสถานการณ์ที่กดดันและยากลำบาก เข้าใจผลกระทบและธรรมชาติของอารมณ์ จึงจะสามารถพัฒนาทักษะในการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง และสามารถจัดการกับอารมณ์เพื่อไม่ให้ส่งผลทางลบแก่ผู้อื่น สามารถจัดการความกดดัน ความเครียดและยังคงมุ่งมั่นต่อพันธกิจและเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้าสามารถเปิดใจรับฟังผลสะท้อนกลับหรือความคิดเห็นของผู้อื่นโดยไม่โต้แย้งรับฟังและอภิปรายสะท้อนผลร่วมกันแม้ในสถานการณ์ที่ย่ำแย่

6. สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัวที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทุกระดับในองค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเข้าใจความเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยให้องค์กรก้าวผ่านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง สามารถจัดการความขัดแย้งโดยหลีกเลี่ยงหรือละเลยสาเหตุของความขัดแย้ง สามารถสร้างอารมณ์ขันทำให้บุคลากรไม่เครียด รวมทั้งเข้าใจสิ่งที่จะสร้างแรงจูงใจหรือสร้างความกดดันให้บุคลากร สามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของโครงการกับเป้าหมายของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และสามารถให้ผลข้อมูลย้อนกลับที่มีคุณค่าเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากร

7. สร้างความร่วมมือ พร้อมที่จะให้ร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาใหม่ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถคิดวิธีแก้ปัญหาแบบใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน รวมทั้งสร้างเครือข่ายพันธมิตรความร่วมมือในการดำเนินงานให้สำเร็จ มีความเข้าใจเวลาของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และสามารถระดมทรัพยากรจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามที่ต้องการได้

Weiss, & Legrand (2011, p. 7) กล่าวว่านวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลใช้การคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งก็คือกระบวนการแก้ไขปัญหาโดยการค้นหา การผสมผสาน และจัดเรียงจากข้างในเพื่อให้ได้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ โดย Horth, & Buchner (2009, p. 10- 13 อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555) ได้กล่าวถึงภาวะการคิดเชิงนวัตกรรมว่าประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การใส่ใจหรือการเอาใจใส่ (Paying Attention) คือ ความสามารถในการรับรู้รายละเอียดอย่างถี่ถ้วนและการตั้งสมมติฐานอย่างแม่นยำ ด้วยการเกาะติดสถานการณ์ต่าง ๆ จนสังเกตเห็นความเป็นไปที่ผิดปกติ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง ด้วยสายตาที่เฉียบคม การพิจารณาในมุมมองที่แตกต่างและใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง ซึ่งจะทำให้เห็นมุมมองใหม่ ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

2. การเห็นคุณค่าของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personalizing) การให้ความสำคัญกับคุณค่า และทำความเข้าใจประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ทั้งที่เป็นทีมงานและลูกค้าหรือผู้มารับบริการ ซึ่งก็คือความสามารถในการพิจารณาเห็นคุณค่าความสามารถหรือความเก่งของแต่ละบุคคล แล้วดึงเอาความสามารถเหล่านั้นออกมาใช้

3. การจินตนาการ (Imaging) คือ ความสามารถในการคิดให้เป็นรูปธรรมหรือคิดเป็นภาพ โดยการแสดงข้อมูลด้วยภาพ เรื่องราว ความประทับใจ และคำอุปมาอุปไมยให้เข้าใจได้ง่าย การคิดในลักษณะนี้เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการอธิบายถึงสถานการณ์รวบรวมความคิด และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้จินตนาการในการตอบคำถาม"จะเป็นอย่างไรถ้า ..." จะนำไปสู่ภาพที่ไม่ธรรมดาและความเป็นไปได้

4. การเล่นอย่างจริงจัง (Serious Play) ในการพัฒนานวัตกรรมต้องการแนวคิดที่แหกกฎ ลดหย่อนกฎหรือเงื่อนไขบางข้อ หรือแม้กระทั่งคัดแปลง เพื่อให้การดำเนินการที่แตกต่าง และสร้างความสนุกสนาน ผ่านหนทางที่ไม่เป็นไปตามแบบแผน ทั้งจากการสำรวจอย่างอิสระ การผสมผสาน การทดลอง ความและทำงานให้เหมือนเล่น แต่ผลที่ได้เป็นประโยชน์ที่จริงจัง

5. ร่วมมือในการสืบค้น (Collaborative Inquiry) นวัตกรรมส่วนมากไม่ได้สร้างโดยอัจฉริยะผู้ใดคนเดียว ความเข้าใจได้มาจากแบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ความร่วมมือด้านการสืบค้นคือกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนการสนทนา อภิปรายกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพนั้น อาจจะทำให้ได้

มโนภาพหรือจินตภาพที่หลากหลายของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ถึงแม้ว่าอาจจะเกิดความยุ่งยาก วุ่นวาย หรือซับซ้อนมากขึ้นก็ตาม แต่จะเป็นสิ่งที่สร้างโอกาสให้เกิดขึ้นได้อย่างมากมาย จากการทำงานร่วมกัน

6. การปั้นแต่ง (Crafting) ความสามารถในการรับมือกับความคิดที่ขัดแย้งในใจในขณะที่ต้องปฏิบัติการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม เป็นการคิดและการพิจารณาภาพรวมรวมถึงความคิดเห็นแย้ง เพื่อที่จะเปิดโอกาสให้กับทางเลือกอื่น สำหรับความแตกต่างระหว่างการคิดวิเคราะห์แบบดั้งเดิม และการคิดปั้นแต่ง คือ การคิดวิเคราะห์เป็นการคิดโดยแยกปัญหาเป็นส่วน ๆ ทั้งข้อเท็จจริงและสมมติฐาน แต่การคิดการปั้นแต่งเป็นการสังเคราะห์ การบูรณาการ พิจารณาความเป็นไปได้และการตัดทอนอย่างมีเหตุผล

ชนกฤต พรหมนันท์ (2560: 20-23) กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมี ดังนี้

1. มีความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ก้าวทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีความสามารถบูรณาการเทคโนโลยีกับการบริหารงานได้
2. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน มีนโยบายให้ครูใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสอนได้ส่งเสริมและสนับสนุนครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
3. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนางานบริหารให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ
4. มีการสนับสนุน การจัดการและการดำเนินการ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีในทุกด้าน รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ
5. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลประเมินผลและประเมินผลการเรียนการสอน จัดหาหรือสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลได้มาตรฐานในรูปแบบที่หลากหลาย
6. มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล สร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม
7. มีการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ติดตามข่าวสาร วิเคราะห์และคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต ตื่นตัวในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในโรงเรียนอย่างจริงจังฝึกอบรมบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะทดลองใช้และไม่ปฏิเสธเทคโนโลยีใหม่ ๆ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลมีดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ ฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) เน็ตเวิร์ก (Network) และเครือข่าย ไร้สายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครู บุคลากรและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ

3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง 1 ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ต (Internet) ได้ตลอดเวลา

4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

6. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครู บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มีมาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน

7. จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (CT) ของสถานศึกษาทั้งครู บุคลากรทุกคนและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

ฉันทวีตร ปะโคทัง (2561: 306) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จำเป็นที่ต้องพัฒนาภาวะผู้นำด้านไอทีอย่างน้อย 5 ด้าน ดังนี้

ทักษะที่ 1 การใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยี (Tools & Technologies) การยกระดับความสามารถในการใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะสามารถตามทันเทคโนโลยีได้ทัน เพราะเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์

ทักษะที่ 2 "การค้นหา และใช้งาน " (Find & Use) ทักษะการค้นหาและนำไปใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ การนำข้อมูลต่างๆ ในอินเทอร์เน็ตไปใช้งานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้

ทักษะที่ 3 คือ "การสอน และเรียนรู้" (Teach & Learn) ทักษะนี้เป็นทักษะที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันในการแบ่งปันองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญ ทั้งนักเรียนและผู้สอน จำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้องอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ซึ่งรวมไปถึงการใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี

ทักษะที่ 4 คือ "สร้าง และนวัตกรรม" (Create and Innovate) การสร้างนวัตกรรมเป็นเรื่องที่ง่ายมากขึ้น เนื่องจากการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในรูปแบบต่างๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ดีมากขึ้น ทั้งในรูปแบบ ข้อความ รูปภาพ ซอฟต์แวร์หรือบริการต่างๆ ซึ่งอาจหมายถึงการเขียนโปรแกรม การเขียนโค้ดด้วย

ทักษะที่ 5 คือ "ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล" (Identity & Wellbeing) หมายถึง การเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างปลอดภัย เพราะยิ่งเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้ามากเท่าใดย่อมหมายถึงการที่เราจะได้พ้อเจอกับความเสี่ยงต่อการใช้งาน การจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนที่เป็นกลุ่มเด็กที่เกิดในยุคดิจิทัล โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดก่อนที่จะมีการใช้ดิจิทัลอย่างแพร่หลาย นับเป็นความท้าทายในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่านักเรียนในยุคนี้มีการเรียนรู้อย่างไร และจะอย่างไรให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิด ความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังนักเรียนยุคดิจิทัล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์การใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยี (Tools & Technologies) และการค้นหา และใช้งาน (Find & Use) การสอน และเรียนรู้ (Teach & Learn) ทักษะการสื่อสารและความร่วมมือ (Communication and Collaborate) สร้างและนวัตกรรม (Create and Innovate) อัตลักษณ์ และสุขภาวะ (Identity & Wellbeing) สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศ ICT ส่งเสริมและพัฒนาครูให้ใช้ ICT ในการจัดการเรียนรู้ จัดหาสื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์ดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็น smart school, smart classroom ใช้สิ่งแวดล้อมนอกห้องเรียนตามสภาพจริงในการจัดการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องความเปลี่ยนแปลงของโลก พัฒนาสมรรถนะและสร้างความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงแก่ครู พัฒนาสมรรถนะในการเรียนรู้ด้วยตนเองแก่ครู ผู้เรียน รวมทั้งผู้ปกครอง สร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning School) จัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิด ความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังนักเรียนยุคดิจิทัล

3.3 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

จากแนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์และจัดกลุ่มภาวะผู้นำในแต่ละด้านจากเอกสาร แนวคิด วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยี (Tools & Technologies) การยกระดับความสามารถในการใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะสามารถตามทันเทคโนโลยีได้ทัน เพราะเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์

ด้านที่ 2 การค้นหา และใช้งานเทคโนโลยี (Find & Use) ทักษะการค้นหาและนำไปใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ การนำข้อมูลต่างๆ ในอินเทอร์เน็ตไปใช้งานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูล และการนำไปใช้

ด้านที่ 3 การสอน และเรียนรู้ (Teach & Learn) ทักษะนี้เป็นทักษะที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันในการแบ่งปันองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญ ทั้งนักเรียนและผู้สอน จำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้องอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ซึ่งรวมไปถึงการใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี

ด้านที่ 4 คือ สร้าง และนวัตกรรม (Create and Innovate) การสร้างนวัตกรรมเป็นเรื่องที่ง่ายมากขึ้น เนื่องจากการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในรูปแบบต่างๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ดีมากขึ้น ทั้งในรูปแบบ ข้อความ รูปภาพ ซอฟต์แวร์หรือบริการต่างๆ ซึ่งอาจหมายถึงการเขียนโปรแกรม การเขียนโค้ดด้วย

ด้านที่ 5 คือ ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล (Identity & Wellbeing) หมายถึง การเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างปลอดภัย เพราะยิ่งเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้ามากเท่าใดย่อมหมายถึงการที่เราจะได้พ้อเจอกับความเสี่ยงต่อการใช้งาน การจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนที่เป็นกลุ่มเด็กที่เกิดในยุคดิจิทัล โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดก่อนที่จะมีการใช้ดิจิทัลอย่างแพร่หลาย นับเป็นความท้าทายในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่านักเรียนในยุคนี้มีการเรียนรู้อย่างไร และจะอย่างไรให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิด ความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังนักเรียนยุคดิจิทัล

จากหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นได้นำมาสังเคราะห์ออกมาเป็นตารางเพื่อกำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล เพื่อความเหมาะสมสำหรับการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	นักวิชาการ/หน่วยงาน										
	ธีระ รุณเจริญ (2562)	สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม Kagener, Sieber & Zamora Garland and Tadeja (2013) Cannon, Morrow-Fox, & Metcalf (2016) Weiss, & Legrand (2011, p. 7) ชนกฤต พรหมนนท์ (2560: 20-23) จินณวัตร ปะโคทั้ง (2561: 306) เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553) Stewart (2015) Kagener, Sieberand Zamora (2014)									
1. การใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. การค้นหาและใช้งานเทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. การสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. การสื่อสาร และความร่วมมือ			✓					✓	✓		3
5. สร้าง และพัฒนานวัตกรรม	✓	✓	✓		✓	✓		✓			6
6. ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล	✓		✓	✓	✓		✓	✓			6
7.มีภาวะผู้นำดิจิทัลและภาวะผู้นำการเรียนรู้	✓								✓		2

นักวิชาการ/หน่วยงาน

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	ธีระ ฤทธิเจริญ (2562)	สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม Kagener, Sieber & Zamora Garland and Tadeja (2013) Cannon, Morrow-Fox, & Metcalf (2016) Weiss, & Legrand (2011, p. 7) ธนกฤต พรหมนนท์ (2560: 20-23) จินณวัตร ปะโคพิง (2561: 306) เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553) Stewart (2015) Kaganer, Sieberand Zamora (2014)	ความดี
8.กำหนดวิสัยทัศน์ด้านไอซีที	✓	✓	2
9.การบริหารจัดการ โครงสร้างด้านไอซีที		✓	2
10.การสร้างวัฒนธรรมการทำงานในการใช้ไอซีที	✓		3
11.การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการใช้ไอซีที		✓	3
12.ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจในการใช้ไอซีที	✓		2
13.การรู้ดิจิทัล	✓	✓	2
14.การใช้งานดิจิทัล	✓	✓	4
15.การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล	✓	✓	2
16.การปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล	✓	✓	2
17.การสื่อสาร(Communication)		✓	2
18.การประชาสัมพันธ์(Public Relations)	✓	✓	2

นักวิชาการ/หน่วยงาน

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	ธีระ วัณจริญ (2562)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับสูงเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	Kagener, Sieber & Zamora	Garland and Tadeja (2013)	Cannon, Morrow-Fox, & Metcalf (2016)	Weiss, & Legrand (2011, p. 7)	ธนกฤต พรหมนนก (2560: 20-23)	จินณวัตร ปะโคพิง (2561: 306)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553)	Stewart (2015)	Kaganer, Sieberand Zamora (2014)	ความถี่
19.การมีส่วนร่วมการเรียนรู้ของนักเรียน						✓				✓		2
20.การพัฒนาในระดับมืออาชีพ			✓							✓		2
21.การค้นพบสภาพช่องว่างและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้										✓		1
22.พัฒนาความคล่องทางดิจิทัล (Become Digitally Fluent)			✓			✓					✓	3
23.พัฒนาขีดความสามารถใหม่ (Develop new Capabilities)											✓	1
24.เต็มใจที่จะทดลอง (Willing to Experiment)	✓			✓							✓	3
25.ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแบบรวมพลัง											✓	1

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 25 ด้านมาสังเคราะห์หรือผนวกรวมได้ 5 ด้าน โดยพิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลโดยการกำหนดเกณฑ์ คือที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ข้อ ขึ้นไปนำมาสังเคราะห์ได้กรอบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบในลำดับที่ 1 ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ ลำดับที่ 2 ด้านการค้นหา และใช้งานเทคโนโลยี ลำดับที่ 3 การสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี ลำดับที่ 5 สร้าง และพัฒนานวัตกรรม ลำดับที่ 6 ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล นำมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการวิจัย ดังนี้

4. วิธีพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักการศึกษาและนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงวิธีพัฒนาทักษะการบริหารในยุคดิจิทัล ดังต่อไปนี้

Wentling (1992) ได้สรุปวิธีการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. วิเคราะห์งานจากกรณีศึกษา
3. การแสดงบทบาทสมมุติ
4. การอภิปราย
5. การสาธิต
6. การศึกษาดูงาน
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

Will (1993) ได้สรุปวิธีการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การศึกษาดูงาน

Bolam (1994) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารว่ามักจะกระทำใน 2 ลักษณะ ดังนี้ คือ

1. การศึกษาเพื่อการจัดการ (Management Education) เป็นหลักสูตรระยะยาวที่เน้น ทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร ลักษณะของหลักสูตรมุ่งที่จะวิเคราะห์และเข้าใจการบริหารเป็นหลักสูตรสำหรับปริญญาโทหรือประกาศนียบัตรชั้นสูง

2. การฝึกอบรมเพื่อการจัดการ (Management Training) เป็นหลักสูตรระยะสั้น ที่มุ่งการปฏิบัติการพัฒนาทักษะการบริหารและการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการกระทำ (Action Oriented Training) หลักสูตรลักษณะที่สองนี้จะมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการ

บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้สรุปวิธีพัฒนาทักษะการบริหารในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. การบรรยาย
2. การอภิปราย
3. การระดมความคิด
4. การประชุมทางวิชาการ
5. การแสดงบทบาทสมมุติ

6. การสาริต
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
8. การศึกษาดูงาน
9. การฝึกอบรม

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้สรุปวิธีพัฒนาทักษะการบริหารในยุคดิจิทัลไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การศึกษาด้วยตนเอง
3. การศึกษาดูงาน

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) ได้สรุปวิธีพัฒนาทักษะการบริหารในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อม
2. การฝึกอบรม
3. การบูรณาการ
4. การนิเทศแบบมีส่วนร่วม

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

5.1. ความหมายของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

เนื่องจากความหมายของคำว่าแนวทาง มีผู้กล่าวไว้ค่อนข้างน้อย ซึ่งคำว่ารูปแบบมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าแนวทาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ความหมายของคำว่ารูปแบบกับคำว่าแนวทางด้วยซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556)

ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนวทาง

Good (1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ เป็นตัวอย่าง เพื่อการลอกเลียนแบบ เป็นสิ่งที่เป็นตัวแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

Stoner และ Wanke (1986) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์และมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความชัดเจนของนิยามความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง ความเหมาะสม แนวปฏิบัติ กระบวนการ วิธีการ ที่ได้ศึกษา หรือพัฒนาขึ้นและใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร และสถานศึกษา เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาหมายถึง การทำให้เจริญ ทำให้ดีขึ้น

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การดำเนินการที่จะ ส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการ ทำงานรวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรม จริยธรรม

คำหมาน คนไค (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้มี คุณภาพ และมาตรฐานเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ด้วยวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้ ดีขึ้นสมบูรณ์ขึ้น และการทำให้เกิดขึ้น พัฒนาขึ้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2544) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การทำให้มี คุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือการดำเนินงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและ ทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าสนใจแก่ องค์กร

เชาวเรศ ใจทัด (2559) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลง กระบวนการที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานการลงมือปฏิบัติจริง ด้วยการวางแผนที่ดีมีจุดมุ่งหมาย หรือมีวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้ประสบผลสำเร็จ เป็นที่น่าสนใจแก่องค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลง กระบวนการ หรือวิธีการ ที่ส่งเสริมให้ เกิดความรู้ความสามารถ มีทักษะในด้านต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลที่ เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองหรือการกระทำที่ผู้อื่นจัดให้หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนว ปฏิบัติ กระบวนการ วิธีการ หลักการการจัดให้มีขึ้นที่ใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานให้มี การเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ดีขึ้นเพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5.2 ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรงการกระจายอำนาจเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และเพื่อความเข้มแข็งของสถานศึกษา รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ไม่ได้กำหนดแนวทางในการบริหารของสถานศึกษา และเนื่องจากบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน แนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งควรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ

สรุปว่า การพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลนั้นมีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและเพื่อความเข้มแข็งของสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

พิชญ์พิมล สุนทรวงศ์ (2565) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม 2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับน้อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความร่วมมือส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ส่วนความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสื่อสาร ด้านความรู้ดิจิทัล ด้านความร่วมมือ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มหาสารคาม มีทั้งหมด 25 แนวทางโดยรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ
4.98 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93

นิภาพร รอดไพบูลย์ (2565) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการ
บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรีเขต 1 ตามความเห็นของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1
โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ
จากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน รองลงมา
คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสาระ
สนเทศ และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลตามลำดับ

ออรุณ ปะภาวะเด (2564) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์1.เพื่อ
ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 2.พัฒนาแนวทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บุรีรัมย์เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพ
ที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อพิจารณารายด้าน

เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญาการพัฒนา
 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับ
 มากที่สุด โดยมีแนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบภาวะผู้นำโลกดิจิทัล 5 องค์ประกอบ 29
 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ มีระบบการวางแผนและสร้างแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างสังคม
 แห่งปัญญา โดยการกำหนดนโยบายให้บุคลากรต้องได้รับการอบรมหรือการอบรมออนไลน์
 เข้าร่วมและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารเป็นแบบอย่าง
 ที่ดี ในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในหลักจริยธรรมเพื่อวิวัฒนาการของ
 วัฒนธรรมสังคมดิจิทัล ในการใช้สื่อที่เหมาะสม

แก้วมณี ปัทมะ(2564) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์
 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
 สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีจินตนาการ
 การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่น และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพที่พึง
 ประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 ที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็น
 ปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีจินตนาการ และการมีความยืดหยุ่น ส่วนความ
 ต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน เรียงลำดับความต้องการ
 จำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการมีความยืดหยุ่นการมีความ
 คิดเห็น และ การมีจินตนาการ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึง
 ความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมี
 จินตนาการทั้ง 4 ด้านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รวมทั้งสิ้น 17 แนวทางโดยรวมมี
 ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ปอส์ ไกรวิญญู (2560) ได้ทำการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากรอบแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัลและการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความเป็นพลเมืองดิจิทัล เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล และเพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ผลการวิจัย พบว่ากรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวความเป็นพลเมืองดิจิทัลประกอบไปด้วย 2 ประเด็น คือ แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองดิจิทัล สภาพปัจจุบันของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวความคิดเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวความเป็นพลเมืองดิจิทัลประกอบไปด้วย 3 กลยุทธ์หลัก คือ เร่งรัดพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนให้มีความเป็นพลเมืองดิจิทัล ด้านการปกป้องตนเองและผู้อื่น มี 2 กลยุทธ์รองและ 8 วิธีดำเนินการยกระดับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนให้มีความเป็นพลเมืองดิจิทัล ด้านการให้การศึกษาตนเองและผู้อื่น มี 2 กลยุทธ์รอง และ 8 วิธีดำเนินการ และ ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นพลเมืองดิจิทัล ด้านการเคารพตนเองและผู้อื่น มี 2 กลยุทธ์รองและ 8 วิธีดำเนินการ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Watson (2000) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนของประเทศแคนาดา โดยการใช้แบบสอบถามและการโทรศัพท์สัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน มีจริยธรรม การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ มีความอดทน และการตื่นตัวจากกระแสโลกาภิวัตน์เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ การปรับวิธีการลดจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการยอมรับความแตกต่างและหลากหลายทางสังคมก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้นำยังจำเป็นต้องมองเห็นความสำคัญในการที่จะผลักดันให้มีการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเพื่อขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกล่าวถึงความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำว่า ควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสู่อนาคต

ยังมีวิสัยทัศน์และความสามารถในด้านอื่นๆ อาทิเช่น การทำงานแบบเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร เพื่อการปรับตัวเข้าสู่ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Zhong (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สารการวัดความเป็นผู้นำดิจิทัลในบริบทของการศึกษา K-12 ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสารการวัดภาวะผู้นำดิจิทัลในบริบทของการศึกษา K-12 ตามมาตรฐาน ISTE-A ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ถูกระบุว่าเป็นวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีแบบบูรณาการและการสนับสนุนแผนเทคโนโลยีโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สารการวัดของวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลนั้นรวมถึงอุปกรณ์ที่เพียงพอ การสร้างแบบจำลองเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสการเรียนรู้ดิจิทัลและชุมชนการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นสารการวัดในการพัฒนาวิชาชีพ ส่วนสารการวัดของการปรับปรุงระบบรวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง บุคลากรที่มีการแข่งขันและความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ การเป็นพลเมืองดิจิทัลจะถูกระบุว่าเป็นตัวกรองข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลได้

Dorothy (2001) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1.การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2.การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3.การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4.การอำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงาน

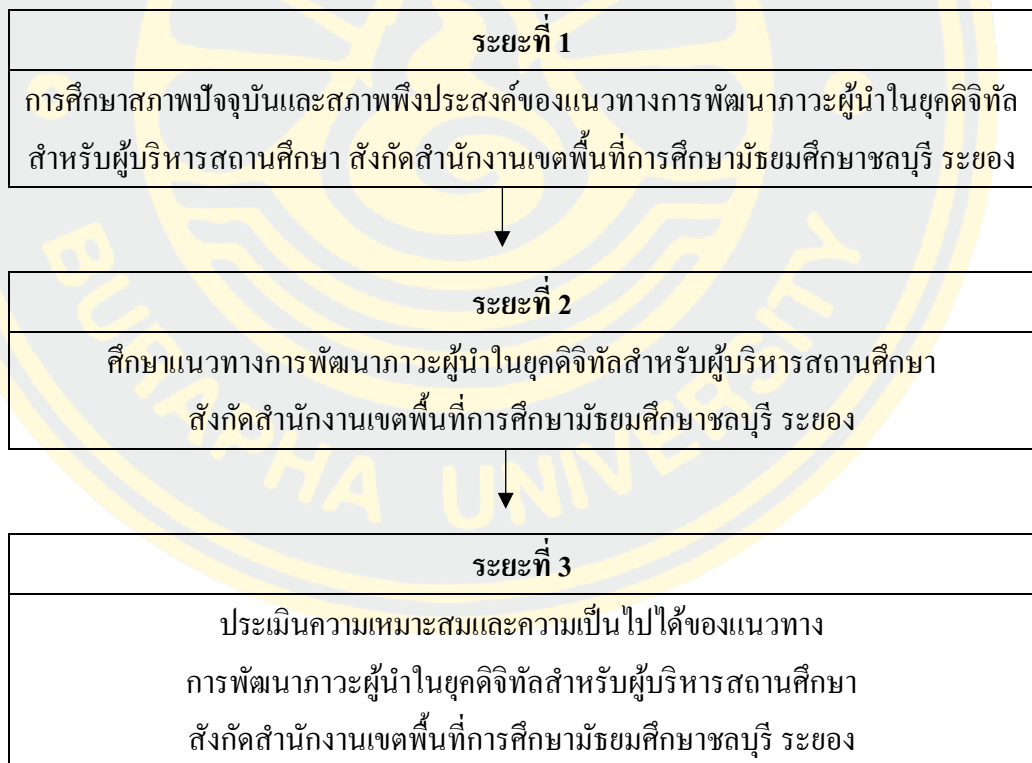
Kim Kyo Mool (2009) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษาในการจัดการชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา มีอายุระหว่าง 13-18 ปี ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ยังคงใช้การจัดการเรียนรู้แบบเดิมๆ ซึ่งขัดแย้งกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้สื่อการเรียนรู้ยังมีการใช้เทคโนโลยีน้อย โดยเฉพาะการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการวัดผลและประเมินผล ข้อเสนอแนะของการวิจัยควรส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลแก่ครูและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น โดยแนะนำให้ฝ่ายบริหารจัดการระบบประมาณในการฝึกอบรมครู และส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการบูรณาการมาใช้ในการแก้ปัญหาและดำเนินการพัฒนาที่ผสมผสานชัดเจนทั้งเชิงนโยบายและภาคปฏิบัติ มีพฤติกรรมบริหารเชิงรุกเน้นผลงานหรือผลสำเร็จตามเป้าหมายและคุณภาพที่ได้วางไว้ รู้จักประสานงานและดึงศักยภาพบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วม สถานศึกษาคือหน่วยงานที่จัดการศึกษาให้กับผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา โดยมุ่งหวังให้การศึกษามีการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน รวมไปถึงเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัลเพื่อเตรียมตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะมาถึง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 3) เพื่อประเมิน
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยมีรายละเอียดการ
ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ระยะการวิจัย

โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวังแต่ละระยะของการวิจัย
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง รวมทั้งสิ้น 167 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 115 คน โดยกำหนดตามตารางเครชชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สำหรับใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert 1967: 179) ที่มีการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ 1. การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ 2. การค้นหา และใช้งานเทคโนโลยี 3. การสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี 4. การสร้าง และพัฒนานวัตกรรม 5. ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาพปัจจุบันหรือสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุค
ดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ะของ อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีภาพปัจจุบันหรือสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุค
ดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ะของ อยู่ในระดับ มาก
 - 3 หมายถึง มีภาพปัจจุบันหรือสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุค
ดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ะของ อยู่ในระดับ ปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีภาพปัจจุบันหรือสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุค
ดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ะของ อยู่ในระดับ น้อย
 - 1 หมายถึง มีภาพปัจจุบันหรือสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุค
ดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ะของ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด
- 2.2การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1) ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2) วิเคราะห์และกำหนดขอบเขตของเนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิด เพื่อเป็นแนวทาง
ในการสร้างแบบสอบถาม
 - 3) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) บุญชม ศรีสะอาด (2554)
 - 4) รวบรวมข้อมูลสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์
ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบ เสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง
 - 5) นำแบบสอบถามได้ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สำนวนภาษาและหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Index of item Objective Congruence: IOC) จำนวน 3 ท่าน

6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

7) นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation)

8) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

9) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สาขาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ส่งหนังสือและแบบสอบถาม Google Form ในรูปแบบ QR CODE กับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และผู้วิจัยเข้าไปปรึกษารื้อกับเจ้าหน้าที่เขตในการขอความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษาในการทำแบบสอบถามวันประชุมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จะจัดประชุมผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประจำในทุกๆเดือน

3) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผ่านทาง Google Form และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อนำผลไปใช้ประกอบการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

4.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป

1) วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2) วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยสถิติพื้นฐาน การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับดีปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากสูตร Modified Priority

Need Index (PNI_{Modified}) และจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยนำเสนอผลใน
รูปแบบตารางประกอบความเรียง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ
ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากสูตร Modified Priority Need Index (PNI_{Modified})
จากสูตรการคำนวณของ สุวิมล ว่องวาณิช (2558)

$$PNI_{Modified} = \frac{I-D}{D}$$

เมื่อ I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาได้จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 โดยผู้วิจัยเลือกประเด็นคำถามจาก
สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ
มากำหนดเป็นประเด็นในการตั้งคำถามสัมภาษณ์

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการให้ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ
และผู้เกี่ยวข้องที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล โดยการเลือก
แบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 คน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

2.1.1 เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลและได้รับการยอมรับ
ในระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป

2.1.2 เป็นผู้ที่ได้รับรางวัลหรือมีผลงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นที่ประจักษ์ใน
ระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป

2.1.3 เป็นผู้บริหารในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลหรือมีผลงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นที่ประจักษ์ในระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป

2.2 ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน โดยกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือก คือ

2.2.1 เป็นนักวิชาการด้านการศึกษา หรือด้านการบริหารการศึกษา หรือด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

2.2.2 เป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา หรือการพัฒนาระบบในยุคลิขิต

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure) สัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงใช้อุปกรณ์เพิ่มเติมที่ได้รับการยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มีความผิดพลาดน้อยที่สุด อาทิ เครื่องบันทึกเสียง เครื่องบันทึกวิดีโอ และการจดบันทึก

3.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) นำผลจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

2) รวบรวมข้อมูลสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบ เสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

3) นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง จำนวน 3 ท่าน

4) นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่ผ่านการปรับปรุงแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สาขาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 ท่าน ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการนำส่งและรับคืนด้วยตนเอง

3) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เพื่อนำผลไปใช้ประกอบการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยพิจารณาการตอบคำถามจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

6.2 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คนโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และได้กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

1.2 เป็นผู้ที่มีความสนใจและใช้ประโยชน์จากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1.3 เป็นผู้มีความสมัครใจเข้าร่วมการอภิปรายกลุ่มและประสงค์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

ข้อคำถามในการอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) สร้างข้อคำถามและนำคำถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบเสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง
- 2) นำข้อคำถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง จำนวน 3 ท่าน
- 3) นำข้อคำถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สาขาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้เกี่ยวข้อง ในการเข้าร่วมอภิปรายกลุ่ม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2) เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยการอภิปรายกลุ่ม
- 3) วิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบข้อคำถามในการอภิปรายกลุ่ม เพื่อนำผลไปใช้ประกอบการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อคำถามในการอภิปรายกลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอเป็นความเรียงเพื่อนำผลไปใช้ประกอบการวิจัยต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 5.1 วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)
- 5.2 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากร
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
PNI modified	แทน	ค่าความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จากขนาดกลุ่มตัวอย่าง 115 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน (n)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	51	44.35
หญิง	64	55.65
2.ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	17	14.78
รองผู้บริหารสถานศึกษา	98	85.22
โดยรวม	115	100

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน จำแนกเป็นเพศชาย 51 คน คิดเป็นร้อยละ 44.35 เพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 55.65 คน จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78 และจำแนกตามตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 85.22

1.2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แสดงในตาราง 3-8

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบ ที่	ภาวะผู้นำ ในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่	3.54	0.74	มาก	4.59	0.50	มากที่สุด
2	การค้นหา และใช้งานดิจิทัล	3.71	0.73	มาก	4.24	0.66	มาก
3	การสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี	3.83	0.60	มาก	4.61	0.49	มากที่สุด
4	การสร้าง และพัฒนานวัตกรรม	3.90	0.52	มาก	4.79	0.40	มากที่สุด
5	ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล	3.67	0.58	มาก	4.31	0.69	มาก
โดยรวม		3.73	0.63	มาก	4.51	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้าง และพัฒนานวัตกรรม รองลงมาคือ การสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่

สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้าง และพัฒนานวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านการสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการค้นหา และใช้งานดิจิทัล

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
ด้านการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1.ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.16	1.01	ปานกลาง	4.49	0.52	มาก
2.ท่านนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานให้ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	2.80	0.85	น้อย	4.56	0.50	มากที่สุด
3.ท่านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา	2.95	0.90	ปานกลาง	4.64	0.48	มากที่สุด
4.ท่านส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	2.62	0.83	ปานกลาง	4.60	0.51	มากที่สุด
5.ท่านนำเทคโนโลยีสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	3.11	0.80	ปานกลาง	4.63	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	3.54	0.74	มาก	4.59	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ท่านนำเทคโนโลยีสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานให้ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา รองลงมาคือ ท่านนำเทคโนโลยีสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการค้นหา และใช้งานดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	ด้านการค้นหา และใช้งานดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.
1. ท่านสามารถค้นหาข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ในสถานศึกษาให้ชัดเจนได้	2.74	0.92	ปานกลาง	4.31	0.65	มาก
2. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ในระบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	2.82	0.91	ปานกลาง	4.17	0.65	มาก
3. ท่านสามารถสืบค้นและรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำงานในรูปแบบดิจิทัลได้	2.78	1.03	ปานกลาง	4.11	0.73	มาก
4. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีหลากหลายในการบริหารสถานศึกษา	3.07	1.06	ปานกลาง	4.26	0.67	มาก
5. ท่านสามารถใช้แหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี	3.31	0.76	ปานกลาง	4.35	0.60	มาก
โดยรวม	3.71	0.73	มาก	4.24	0.66	มาก

ตารางที่ 5 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการค้นหา และใช้งานดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถใช้แหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีหลากหลายในการบริหารสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถค้นหาข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ในสถานศึกษาให้ชัดเจนได้

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการค้นหา และใช้งานดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถใช้แหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ ท่านสามารถค้นหาข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ในสถานศึกษาให้ชัดเจนได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถสืบค้นและรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำงานในรูปแบบดิจิทัลได้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ด้านการสอน และเรียนรู้ เทคโนโลยี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. ท่านสามารถฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยี	3.29	0.72	ปานกลาง	4.60	0.51	มากที่สุด
2. ท่านสามารถเป็นผู้นำในการสร้างความเข้าใจและยอมรับเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเข้าสู่การสอนได้	3.33	0.66	ปานกลาง	4.63	0.48	มากที่สุด
3. ท่านสามารถสอนและสนับสนุนพื้นที่เรียนรู้ออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่ายและปลอดภัยสำหรับบุคลากร	3.13	0.69	ปานกลาง	4.66	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ด้านการสอน และเรียนรู้ เทคโนโลยี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
4. ท่านสามารถค้นพบความรู้ด้วยตนเองทำให้สามารถจดจำความรู้ได้นานในด้านเทคโนโลยีและนำไปพัฒนาสถานศึกษาได้	3.10	0.55	ปานกลาง	4.51	0.50	มากที่สุด
5. ท่านมีความสามารถเป็นสื่อกลางเครือข่ายสังคมออนไลน์ในสถานศึกษาเพื่อร่วมกันจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน	3.21	0.76	ปานกลาง	4.66	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	3.83	0.60	มาก	4.61	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถเป็นผู้นำในการสร้างความเข้าใจและยอมรับเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเข้าสู่การสอนได้ รองลงมาคือ ท่านสามารถฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถค้นพบความรู้ด้วยตนเองทำให้สามารถจดจำความรู้ได้นานในด้านเทคโนโลยีและนำไปพัฒนาสถานศึกษาได้

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความสามารถเป็นสื่อกลางเครือข่ายสังคมออนไลน์ในสถานศึกษาเพื่อร่วมกันจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน รองลงมาคือ ท่านสามารถสอนและสนับสนุนพื้นที่เรียนรู้ออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่ายและปลอดภัยสำหรับบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถค้นพบความรู้ด้วยตนเองทำให้สามารถจดจำความรู้ได้นานในด้านเทคโนโลยีและนำไปพัฒนาสถานศึกษาได้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสร้าง และพัฒนานวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ด้านการสร้าง และพัฒนา นวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. ท่านมีความสามารถในการ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ ออนไลน์	3.38	0.58	ปานกลาง	4.72	0.45	มากที่สุด
2. ท่านมีความสามารถในการ ผลิตสื่อ นวัตกรรมใหม่ๆ	3.28	0.55	ปานกลาง	4.77	0.42	มากที่สุด
3. ท่านสามารถประเมินผลการ ใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี ทางการศึกษา	3.32	0.54	ปานกลาง	4.81	0.39	มากที่สุด
4. ท่านมีความสามารถสร้าง แหล่งเรียนรู้ และพัฒนาการใช้ งานเทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อ ปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และ สร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ของสถานศึกษา	3.26	0.53	ปานกลาง	4.86	0.35	มากที่สุด
5. ท่านมีความสามารถพัฒนาครู ให้มีความรู้ความสามารถในการ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียน การสอนให้เกิดประสิทธิภาพ	3.45	0.57	ปานกลาง	4.80	0.40	มากที่สุด
โดยรวม	3.90	0.52	มาก	4.79	0.40	มากที่สุด

ตารางที่ 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสร้าง และพัฒนานวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ท่านมีความสามารถในการสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีความสามารถสร้างแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสร้าง และพัฒนานวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความสามารถสร้างแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษา รองลงมาคือ ท่านสามารถประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความสามารถในการสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. ท่านมีทักษะการคิด วิเคราะห์ มีวิจารณญาณที่ดี	2.99	0.73	ปานกลาง	4.14	0.91	มาก
2. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับ ชีวิตบนโลกดิจิทัลได้	2.80	0.70	ปานกลาง	4.34	0.63	มาก
3. ท่านใช้เทคโนโลยีอย่างมี จริยธรรม	2.66	0.70	ปานกลาง	4.25	0.65	มาก
4. ท่านสามารถรักษาความ ปลอดภัยของตนเองบนโลก ดิจิทัล	2.78	0.69	ปานกลาง	4.34	0.71	มาก
5. ท่านสามารถรับมือกับการคุกคามทางโลกออนไลน์	3.02	0.60	ปานกลาง	4.49	0.58	มาก
โดยรวม	3.67	0.58	มาก	4.31	0.69	มาก

ตารางที่ 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถรับมือกับการคุกคามทางโลกออนไลน์ รองลงมาคือ ท่านมีทักษะการคิด วิเคราะห์มีวิจารณญาณที่ดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถรับมือกับการคุกคามทางโลกออนไลน์ รองลงมาคือ ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตบนโลกดิจิทัลได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีทักษะการคิด วิเคราะห์มีวิจารณญาณที่ดี

**ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง**

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Need Index : PNI) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังตาราง 9 – 14

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ	D	I	PNI _{Modified}	ลำดับ
1.การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่	3.54	4.59	0.30	1
2.การค้นหา และใช้งานดิจิทัล	3.71	4.24	0.14	5
3.การสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี	3.83	4.61	0.20	3
4.การสร้าง และพัฒนานวัตกรรม	3.90	4.79	0.23	2
5.ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล	3.67	4.31	0.17	4
โดยรวม	3.73	4.51	0.21	

จากตารางที่ 9 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ การสร้าง และพัฒนานวัตกรรม การสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล การค้นหา และใช้งานดิจิทัล ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่

ภาวะผู้นำ	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.16	4.49	0.42	5
2. ท่านนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานให้ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	2.80	4.56	0.63	2
3. ท่านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา	2.95	4.64	0.57	3
4. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	2.62	4.60	0.76	1
5. ท่านนำเทคโนโลยีสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	3.11	4.63	0.49	4
โดยรวม	3.54	4.59	0.57	

จากตาราง 10 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ เรียงลำดับ 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 4 ท่านส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ข้อ 2 ท่านนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานให้ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ข้อ 3 ท่านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการค้นหาและใช้งานเทคโนโลยี

ภาวะผู้นำ	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. ท่านสามารถค้นหาข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ในสถานศึกษาให้ชัดเจนได้	2.74	4.31	0.57	1
2. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ในระบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	2.82	4.17	0.48	2
3. ท่านสามารถสืบค้นและรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำงานในรูปแบบดิจิทัลได้	2.78	4.11	0.48	2
4. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีหลากหลายในการบริหารสถานศึกษา	3.07	4.26	0.39	4
5. ท่านสามารถใช้แหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี	3.31	4.35	0.31	5
โดยรวม	3.71	4.24	0.45	

จากตาราง 11 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการค้นหาและใช้งานเทคโนโลยี เรียงลำดับ 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 1 ท่านสามารถค้นหาข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ในสถานศึกษาให้ชัดเจนได้ ข้อ 2 ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ในระบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ข้อ 3 ท่านสามารถสืบค้นและรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำงานในรูปแบบดิจิทัลได้ ข้อ 4 ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีหลากหลายในการบริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี

ภาวะผู้นำ	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. ท่านสามารถฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยี	3.29	4.60	0.40	4
2. ท่านสามารถเป็นผู้นำในการสร้างความเข้าใจและยอมรับเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเข้าสู่การสอนได้	3.33	4.63	0.39	5
3. ท่านสามารถสอนและสนับสนุนพื้นที่เรียนรู้ออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่ายและปลอดภัยสำหรับบุคลากร	3.13	4.66	0.49	1
4. ท่านสามารถค้นพบความรู้ด้วยตนเองทำให้สามารถจดจำความรู้ได้นานในด้านเทคโนโลยีและนำไปพัฒนาสถานศึกษาได้	3.10	4.51	0.45	2
5. ท่านมีความสามารถเป็นสื่อกลางเครือข่ายสังคมออนไลน์ในสถานศึกษาเพื่อร่วมกันจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน	3.21	4.66	0.45	2
โดยรวม	3.83	4.61	0.44	

จากตาราง 12 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี เรียงลำดับ 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 3 ท่านสามารถสอนและสนับสนุนพื้นที่เรียนรู้ออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่ายและปลอดภัยสำหรับบุคลากร ข้อ 4 ท่านสามารถค้นพบความรู้ด้วยตนเองทำให้สามารถจดจำความรู้ได้นานในด้านเทคโนโลยีและนำไปพัฒนาสถานศึกษาได้ ข้อ 5 ท่านมีความสามารถเป็นสื่อกลางเครือข่ายสังคมออนไลน์ในสถานศึกษาเพื่อร่วมกันจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน ข้อ 1 ท่านสามารถฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

ภาวะผู้นำ	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. ท่านมีความสามารถในการสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์	3.38	4.72	0.40	4
2. ท่านมีความสามารถในการผลิตสื่อ นวัตกรรมใหม่ๆ	3.28	4.77	0.45	2
3. ท่านสามารถประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.32	4.81	0.45	2
4. ท่านมีความสามารถสร้างแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษา	3.26	4.86	0.49	1
5. ท่านมีความสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ	3.45	4.80	0.39	5
โดยรวม	3.90	4.79	0.44	

จากตาราง 13 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม เรียงลำดับ 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 4 ท่านมีความสามารถสร้างแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษา ข้อ 2 ท่านมีความสามารถในการผลิตสื่อ นวัตกรรมใหม่ๆ ข้อ 3 ท่านสามารถประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ข้อ 1 ท่านมีความสามารถในการสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารต่อสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล

ภาวะผู้นำ	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. ท่านมีทักษะการคิด วิเคราะห์ มี วิจญาณที่ดี	2.99	4.14	0.38	5
2. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตบน โลกดิจิทัลได้	2.80	4.34	0.55	3
3. ท่านใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	2.66	4.25	0.60	1
4. ท่านสามารถรักษาความปลอดภัยของ ตนเองบนโลกดิจิทัล	2.78	4.34	0.56	2
5. ท่านสามารถรับมือกับการคุกคามทาง โลกออนไลน์	3.02	4.49	0.49	4
โดยรวม	3.90	4.79	0.52	

จากตาราง 14 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล เรียงลำดับ 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 3 ท่านใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อ 4 ท่านสามารถรักษาความปลอดภัยของตนเองบนโลกดิจิทัล ข้อ 2 ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตบนโลกดิจิทัลได้ ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาคำดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ไปสร้างแบบสัมภาษณ์โดยเรียงลำดับความต้องการและจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ ด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ด้านการสอนและเรียนรู้เทคโนโลยี ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล ด้านการค้นหาและใช้งานดิจิทัล ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 5 ด้าน ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย เพื่อใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยไปสัมภาษณ์ ผู้บริหารหัวหน้างานทั้งรัฐบาลและเอกชน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้างานในสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ (In-depth interview) วิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 6 คน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลและได้รับการยอมรับในระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป เป็นผู้ได้รับรางวัลหรือมีผลงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นที่ประจักษ์ในระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป เป็นผู้บริหารในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลหรือมีผลงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นที่ประจักษ์ในระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน โดยกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือก คือ เป็นนักวิชาการด้านการศึกษา หรือด้านการบริหารการศึกษา หรือด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา หรือการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล รวมทั้งสิ้น 6 ท่าน ดังนี้

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. ดร.รุ่งทิพย์ พรหมศิริ | ผู้อำนวยการโรงเรียนชลราษฎรอำรุง |
| 2. นายสุรเชษฐ์ พินิจกิจ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางเป้ง |
| 3. นายวีรวุฒิ เกตุจำนงค์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง อำนาจเจริญ |
| 4. ดร.รัศมี นิยมจันทร์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดอุตะเถา |
| 5. นายกานต์ เกตุจินากุล | ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดอุตะเถา
วิษณุธานี รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ |
| 6. นายภาคิน เมธปัทมทัต | หัวหน้าฝ่ายประสานงานต่างประเทศ ระดับชั้นอนุบาล 1
- ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศร่วม
เกล้าฝ่ายประสานงานต่างประเทศ |

ซึ่งผู้วิจัยไปสัมภาษณ์และได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลอย่างดียิ่งจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้างานในสถานศึกษาทั้งรัฐบาล และเอกชน สรุปประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

ตารางที่ 15 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

รายการ	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
ลำดับที่ 1 การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ ข้อที่ 4 ท่านส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1.กำหนดพันธกิจของโรงเรียนภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่าย ที่จะมีเป้าหมายร่วมกันในการส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2. ส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยี การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนการสอน การนิเทศติดตามที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยี การให้กำลังใจและเสริมสร้างการพัฒนา 3.วางแผนกำหนดนโยบายให้บุคคลต้องได้รับการอบรม 4.กระตุ้นให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 5.จัดประชุมสัมมนาบุคลากรในองค์กรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในเรื่องของการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอน
ลำดับที่ 2 การสร้าง และพัฒนานวัตกรรม ข้อที่ 4 ท่านมีความสามารถสร้างแหล่งเรียนรู้และพัฒนาการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษา	1.วางแผนกลยุทธ์โดยการเตรียมแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการพัฒนาและพัฒนาองค์กรให้มีความยืดหยุ่น 2.ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยี จัดกระบวนการ

ตารางที่ 15 (ต่อ)

รายการ	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
	ทัศน์ใหม่ หรืออาจเรียกว่าการจัดการศึกษายุคฐานแห่งเทคโนโลยี 3. สร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานด้านเทคโนโลยีสู่การแข่งขันสู่การสร้างแหล่งเรียนรู้ 4. สร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม 5. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความสามารถในด้านการสร้างนวัตกรรม
ลำดับที่ 3 การสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี ข้อ 3 ท่านสามารถสอนและสนับสนุนพื้นที่เรียนรู้ออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่ายและปลอดภัยสำหรับบุคลากร	1. วางแผนเตรียมความพร้อมด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทั้งในสถานศึกษาและระดับตัวบุคคล 2. เข้าร่วมและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ PLC ด้านการสอนและเรียนรู้เทคโนโลยี 3. สามารถปรับตัวและเป็นแบบอย่างเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลได้ 4. บูรณาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์การผ่านทักษะความรู้ใหม่ๆ 5. สนับสนุนบุคลากรให้มีทักษะในการใช้งานเทคโนโลยี สร้างผลงานได้อย่างเต็มที่และปลอดภัย
ลำดับที่ 4 ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล ข้อที่ 3 ท่านใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม	1. ริเริ่มการเปลี่ยนผ่าน เป็นการขับเคลื่อนองค์กรจากปัจจุบันไปสู่สภาพในอนาคต 2. นำการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้อย่างมีจริยธรรม 3. ไม่ใช้เทคโนโลยีเพื่อการใดๆ ที่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรม

รายการ	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
	4. ประพฤติและปฏิบัติตนให้เหมาะสมโดยมีจิตสำนึกความเป็นพลเมืองดิจิทัล 5. เคารพในกฎระเบียบ นโยบาย หรือข้อตกลงที่ให้ไว้กับผู้ปกครองและครูในการใช้เทคโนโลยี
ลำดับที่ 5 การค้นหา และใช้งานดิจิทัล ข้อที่ 1 ท่านสามารถค้นหาข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ในสถานศึกษาให้ชัดเจนได้	1. วางแผนโดยการวิเคราะห์ (SWOT) ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยีเข้ากับ จุดแข็ง จุดอ่อน ของสถานศึกษาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ 2. จัดโครงการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัล 3. เป็นนักวางแผนสามารถปรับประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีการศึกษาในการบริหาร การจัดการ และพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยี อำนวยความสะดวกกับคุณครูในการใช้งานเทคโนโลยี 5. นิเทศติดตามและนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนา

จากตารางจะพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีทั้งหมด 25 แนวทาง 5 ด้าน โดยนำผลเรียงลำดับตามน้ำหนักความต้องการที่ได้จากค่า PNI ดังนี้

1.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่

1.1 กำหนดพันธกิจของโรงเรียนภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่าย ที่จะมีส่วนร่วมร่วมกันในการส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พันธกิจของโรงเรียนในการพัฒนาศักยภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุคสมัยใหม่ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้ครูสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ โรงเรียนมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะในการใช้นวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างการเรียนการสอนที่ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล “จินตนาการ และ แรบบันดาลใจ” (ผู้บริหารคน 1,สัมภาษณ์) อีกทั้งยังสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจให้ผู้ปกครองและชุมชนได้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาเยาวชน โรงเรียนจะประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนการส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาและชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ โรงเรียนจะจัดอบรมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการสอน รวมถึงสร้างหลักสูตรที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาของนักเรียน โรงเรียนยังมีแผนการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น และพร้อมเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

1.2. ส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยี การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนการสอน การมีทิศติดตามที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยี การให้กำลังใจและเสริมสร้างการพัฒนา เพื่อส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยี โรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูมีอิสระในการทดลองใช้สื่อและเครื่องมือดิจิทัลต่างๆ เพื่อให้การสอนมีความหลากหลายและน่าสนใจ ครูควรได้รับการสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับนักเรียนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน อีกทั้งควรมีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน โดยที่ครูทุกคนเป็นทั้งผู้เรียนรู้และผู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนการสอนและเทคโนโลยี ยังควรรวมถึงการสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์และไอเดียใหม่ๆ ระหว่างครู เพื่อเสริมสร้างทักษะและแนวทางที่หลากหลาย นอกจากนี้ การมีระบบมีทิศติดตามที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้ครู

ได้รับคำแนะนำที่ตรงจุด ซึ่งสามารถพัฒนากระบวนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง “สร้างวัฒนธรรมความสุข” (ผู้บริหารคน 1,สัมภาษณ์) การให้กำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ครูรู้สึกมีกำลังใจและความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการสอน โรงเรียนควรมีการจัดเวิร์กช็อป อบรม หรือกิจกรรมพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ตอบโจทย์กับการสอนในปัจจุบัน นอกจากนี้ ควรมีการยกย่องและให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นแบบอย่างให้กับครูท่านอื่นๆ การส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและกล้าที่จะทดลองใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้าและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อีกทั้งควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน เช่น การใช้เครื่องมือโต้ตอบออนไลน์ การสร้างแบบสอบถาม หรือการให้คะแนนและคำแนะนำแบบทันที ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีและสนุกไปกับการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีภายในโรงเรียน ควรเน้นการเปิดโอกาสให้ครูได้ทดลองและแลกเปลี่ยนแนวทางการสอนกับครูท่านอื่นๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและสร้างความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีในการสอน นอกจากนี้ การสนับสนุนทางด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น แท็บเล็ต อุปกรณ์สื่อสาร หรือซอฟต์แวร์ที่เหมาะสม จะช่วยให้ครูสามารถสร้างสรรค์การเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ครูได้เรียนรู้และปรับปรุงวิธีการสอนร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา

1.3. วางแผนกำหนดนโยบายให้บุคคลต้องได้รับการอบรม การกำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนต้องได้รับการอบรมเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบ โรงเรียนควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้ครูและบุคลากรอื่นๆ ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย นโยบายนี้ควรครอบคลุมถึงการอบรมในด้านต่างๆ เช่น การใช้สื่อดิจิทัล การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเพื่อปรับปรุงการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายดังกล่าวยังควรเน้นให้การอบรมเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับการอัปเดตเทคโนโลยีและแนวทางการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ โรงเรียนสามารถจัดโปรแกรมการอบรมที่มีความหลากหลาย เช่น การอบรมผ่านการสัมมนาออนไลน์ การอบรมเชิงปฏิบัติการ

และการประชุมเชิงวิชาการ ซึ่งจะทำให้นักศึกษามีความพร้อมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในบริบทของตนเอง “สร้างฐานการศึกษา ผู้การพัฒนาที่ยั่งยืน” (ผู้บริหารคน 4,สัมภาษณ์) นอกจากนี้ควรมีการกำหนดเป้าหมายในการอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของบุคลากรแต่ละคน โดยจัดสรรทรัพยากรและเวลาให้เหมาะสม เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสได้เข้าร่วมอย่างเต็มที่ รวมถึงมีการติดตามผลการอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนควรมีการประเมินความพึงพอใจและความสำเร็จของนโยบายการอบรม เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการอบรมในอนาคต

1.4. กระตุ้นให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล ครูที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีจะสามารถจัดการเรียนการสอนที่มีความน่าสนใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการสร้างเนื้อหาที่ดึงดูดและสอดคล้องกับการเรียนรู้ของนักเรียนยุคใหม่ การฝึกอบรมที่จัดขึ้นควรเน้นการใช้งานเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เช่น การใช้แพลตฟอร์มการสอนออนไลน์ การสร้างสื่อมัลติมีเดีย และการใช้ซอฟต์แวร์เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ “จงกระหายและทำตัวโง่ให้ตลอดเวลา” (ผู้บริหารคน 3,สัมภาษณ์) นอกจากการใช้สื่อพื้นฐาน เช่น โปรแกรมนำเสนองานและการจัดทำสื่อวีดิทัศน์ การอบรมควรครอบคลุมถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงกว่า เช่น การใช้แอปพลิเคชันที่ช่วยสร้างแบบฝึกหัดแบบโต้ตอบ และการสร้างบทเรียนที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ นอกจากนี้ ควรมีการฝึกฝนการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) และการเรียนรู้นอกห้องเรียนผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ การอบรมควรออกแบบให้ครูสามารถนำทักษะที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในห้องเรียน โดยควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีการส่งเสริมให้ครูได้ทดลองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนครูท่านอื่นๆ เพื่อพัฒนาแนวทางการใช้สื่อเทคโนโลยีร่วมกัน ทั้งนี้ โรงเรียนควรมีระบบสนับสนุน เช่น การให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง หรือการจัดหาทรัพยากรเพิ่มเติม เพื่อให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

1.5. จัดประชุมสัมมนาบุคลากรในองค์กรเพื่อมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในเรื่องของการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้นักบุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในเรื่องการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญ ช่วยเหลือครูและบุคลากร ได้อัปเดทความรู้และแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในด้านเทคโนโลยี

การศึกษา การสัมมนานี้ควรมีหัวข้อหลากหลายที่ครอบคลุมการใช้เทคโนโลยีในระดับพื้นฐาน จนถึงขั้นสูง เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสพัฒนาทักษะในระดับที่เหมาะสมกับตนเอง **“สร้างความรู้ใหม่ ทำลายความรู้เก่า”** (ผู้บริหารคน 2,สัมภาษณ์) นอกจากนี้ ยังควรมีผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรที่มีประสบการณ์ในด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มาช่วยแนะนำและแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ได้ผลจริง กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานสัมมนาอาจรวมถึงการจัดกลุ่มย่อยเพื่อให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนไอเดียและประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน หรือการทำเวิร์กช็อปที่ให้ครูได้ลองใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น แพลตฟอร์มการสอนออนไลน์ โปรแกรมสำหรับสร้างสื่อการเรียนรู้แบบโต้ตอบ หรือแอปพลิเคชันที่ใช้ในการประเมินผล นอกจากนี้ การสัมมนาอาจรวมถึงการนำเสนอผลงานจากครูที่มีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นตัวอย่างและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรท่านอื่นๆ ในการสัมมนาควรเน้นให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้างและให้ผู้เข้าร่วมได้ตั้งคำถามและแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะระหว่างกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร อีกทั้งโรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ จากการสัมมนาผ่านการบันทึกวิดีโอหรือการสร้างคู่มือ เพื่อให้บุคลากรที่ไม่ได้เข้าร่วมยังสามารถเรียนรู้ได้ภายหลัง และใช้เป็นแหล่งอ้างอิงในการพัฒนาตนเองในอนาคต นอกจากนี้ การประชุมสัมมนายังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรท่านอื่นๆ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกัน และสร้างเครือข่ายความรู้ภายในองค์กร ที่สามารถแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้ต่อไป โรงเรียนยังสามารถวางแผนจัดประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทันสมัยในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ด้านการสร้าง และพัฒนานวัตกรรม

2.1. วางแผนกลยุทธ์โดยการเตรียมแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการพัฒนา พัฒนางค์กรให้มีความยืดหยุ่น มีการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงานได้ตลอดเวลา เน้นการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง ตอบสนองต่อบริบทในสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ **“มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง มุ่งความสำเร็จ”** (ผู้บริหารคน 1,สัมภาษณ์) การวางแผนโดยการเตรียมแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการพัฒนาเทคโนโลยีในโรงเรียนเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล โรงเรียนควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และควรวางแผนที่เป็นระบบ โดยคำนึงถึงทั้งการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย การฝึกอบรมครู และการติดตามประเมินผลการ

ดำเนินงาน แผนปฏิบัติการควรเริ่มจากการประเมินความต้องการของครูและนักเรียน เพื่อทำความเข้าใจว่าเทคโนโลยีแบบใดที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง จากนั้นควรวางแผน จัดสรรทรัพยากรและงบประมาณที่เหมาะสม รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต และซอฟต์แวร์การศึกษา ตลอดจนการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อินเทอร์เน็ตที่มีความเร็วสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในแผนปฏิบัติการยังควรระบุแนวทางในการพัฒนาครู โดยจัดให้มีการอบรมและเวิร์กช็อปเกี่ยวกับเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความรู้และความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรสร้างระบบติดตามผลและประเมินความก้าวหน้าในการใช้เทคโนโลยีในการสอน เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันที่ โรงเรียนยังควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งครู ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ปกครอง โดยสร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น การประชุมร่วมกัน หรือการทำแบบสำรวจ เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง การมีแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุมและมีความยืดหยุ่นจะช่วยให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

2.2. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยี จัดกระบวนการทัศน์ใหม่ หรืออาจเรียกว่าการจัดการศึกษายุคฐานแห่งเทคโนโลยี มีการพัฒนามโนทัศน์การเรียนรู้โดยตัวผู้เรียนเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับการใช้ผลย้อนกลับทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพควบคู่กันไป การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกในองค์กร โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญกับบทบาทของเทคโนโลยีในการพัฒนาการศึกษา โดยทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของนวัตกรรมในการช่วยปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน **“การไม่ยึดติดละทิ้งสิ่งที่เคยรู้มา”** (ผู้บริหารคน 3,สัมภาษณ์) รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงาน การเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกสามารถทำได้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้เรียนรู้และสัมผัสประสบการณ์จริงในการใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยี ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นใจและความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น โรงเรียนควรส่งเสริมบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกสบายใจและมีแรงจูงใจในการลองใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ โดยไม่กลัวความล้มเหลว และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แบ่งปันความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และไอเดียใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงาน การมีระบบสนับสนุน เช่น การให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ หรือการให้บุคลากรได้ทดลองใช้เทคโนโลยีต่างๆ

โดยไม่ถูกจำกัดจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้พวกเขาเห็นว่านวัตกรรมเป็นเรื่องที่ทุกคนสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วมได้ นอกจากนี้ การสร้างนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมจะช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาในระยะยาว โรงเรียนอาจจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบกลุ่ม เช่น การสร้างกลุ่มนวัตกรรมที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ร่วมกัน ทดลองแนวคิดใหม่ๆ และพัฒนาไปด้วยกัน นอกจากนี้ การยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นในการพัฒนานวัตกรรมยังช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรท่านอื่นๆ เมื่อบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยี จะช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล ทั้งนี้ โรงเรียนควรให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและนำทักษะที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3. สร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานด้านเทคโนโลยีสู่การแข่งขันสู่การสร้างแหล่งเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนางานด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและก้าวสู่การแข่งขันและการสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนมีความสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนควรกำหนดนโยบายสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ใหม่ๆ เช่น การออกแบบบทเรียนออนไลน์ การสร้างแอปพลิเคชันการเรียนรู้ หรือการพัฒนาช่องทางดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น การจัดการประกวดผลงานด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโรงเรียนก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรมีเป้าหมายในการพัฒนางาน **“สร้างความเข้าใจกับคน Gen ใหม่”** (ผู้บริหารคน 1,สัมภาษณ์) นอกจากนี้ การให้รางวัลหรือการยกย่องครูที่มีผลงานเด่นในด้านการใช้เทคโนโลยี เช่น รางวัลครูผู้บุกเบิกนวัตกรรม หรือการสนับสนุนให้ครูได้นำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการหรือสัมมนาในระดับประเทศ จะช่วยเพิ่มแรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ได้จากการทำงาน โรงเรียนสามารถสนับสนุนให้ครูมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีผ่านการจัดอบรมภายในและการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษามาให้ความรู้และคำแนะนำ โดยมุ่งเน้นให้ครูได้เห็นถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีในการสร้างแหล่งเรียนรู้ที่ยั่งยืน ทั้งนี้ โรงเรียนควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาอุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการสร้างสื่อการเรียนรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต และซอฟต์แวร์เฉพาะทาง ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถสร้างสรรค์และพัฒนางานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ โรงเรียนควรมีการสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี เช่น กลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีในการสอน

ออนไลน์ หรือการรวมกลุ่มกับครูจากโรงเรียนอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางเทคโนโลยี เมื่อครูเห็นถึงความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานหรือได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จะช่วยสร้างแรงจูงใจที่ดีในการพัฒนาตนเองและสร้างผลงานที่มีคุณค่าในระยะยาว

2.4. สร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม การสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานในองค์กรก้าวหน้าและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความกล้าในการนำเสนอไอเดียใหม่ๆ โดยการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น และเคารพความคิดของทุกคน ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและกล้าคิดกล้าแสดงออก นอกจากนี้ โรงเรียนควรสนับสนุนการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนไอเดียเพื่อให้สมาชิกได้ฝึกฝนทักษะการคิดสร้างสรรค์ และมีโอกาสร่วมกันพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การจัดหาสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ เช่น ห้องสมุดดิจิทัล พื้นที่ทดลอง (Innovation Lab) หรือสื่อการเรียนรู้ที่ช่วยกระตุ้นความคิดใหม่ๆ ก็เป็นอีกหนึ่งวิธีที่ช่วยส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมแข่งขันด้านนวัตกรรมเป็นประจำ เช่น การประกวดโครงการหรือการประกวดไอเดียสร้างสรรค์ จะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรมีแรงผลักดันในการสร้างผลงานที่โดดเด่นและมองเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การให้รางวัลหรือการยอมรับในผลงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น การประกาศเกียรติคุณหรือการมอบรางวัลให้กับผู้ที่สร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อองค์กร ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจและได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์ “จินตนาการเหนือความรู้” (ผู้บริหารคน 3, สัมภาษณ์) โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม ทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการร่วมกันทดลองแนวคิดใหม่ๆ นอกจากนี้ ควรมีการอบรมและเวิร์กช็อปเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมให้กับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการคิดสร้างสรรค์และการลงมือทำอย่างเป็นรูปธรรม

2.5. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความสามารถในด้านการสร้างนวัตกรรม การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการสร้างนวัตกรรมเป็นหนึ่งในวิธีการสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่ทันสมัยให้กับนักเรียน การอบรมเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้ครูและบุคลากรมีความรู้และ

ทักษะที่พร้อมในการคิดสร้างสรรค์ การออกแบบกิจกรรมที่ใหม่ๆ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในวิธีที่หลากหลายยิ่งขึ้น โดยเน้นการแก้ปัญหาในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่น่าสนใจสำหรับผู้เรียน “**ความรู้คือพลัง ก้าวทันเทคโนโลยี**” (ผู้บริหารคน 2,สัมภาษณ์) นอกจากนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมด้านการสร้างนวัตกรรมยังช่วยให้พวกเขาได้เรียนรู้แนวคิดและเครื่องมือใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เช่น การใช้เทคโนโลยีการจำลองเสมือนจริง (Virtual Reality), การสร้างแบบทดสอบออนไลน์, การประเมินผลแบบทันที, หรือการใช้ AI ในการปรับการเรียนให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนแต่ละคน การอบรมเหล่านี้ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนให้เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของนักเรียนยุคดิจิทัล การพัฒนาด้านการสร้างนวัตกรรมยังเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้กับผู้เชี่ยวชาญหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่สำคัญ นอกจากนี้ โรงเรียนควรมีการยกย่องบุคลากรที่นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้จริงอย่างมีประสิทธิภาพในห้องเรียน อาจจัดกิจกรรมให้พวกเขาได้แบ่งปันผลงานหรือแนวคิดใหม่ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรท่านอื่นๆ และส่งเสริมให้ทุกคนมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์และทดลองใช้นวัตกรรมในการสอนอย่างต่อเนื่อง สุดท้ายนี้ โรงเรียนควรมีการสนับสนุนทรัพยากร เช่น งบประมาณสำหรับการเข้าร่วมอบรม หรือการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อสร้างวัฒนธรรมของการพัฒนานวัตกรรมในโรงเรียนที่ยั่งยืน

3.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ด้านการสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี

3.1. วางแผนเตรียมความพร้อมด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทั้งในสถานศึกษาและระดับตัวบุคคล เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่องค์การที่จะนำไปสู่การกำหนดกระบวนการทำงานในสถานศึกษาเพื่อรองรับการทำงานหรือกิจกรรมใหม่ๆ ส่วนผลกระทบระดับตัวบุคคล เมื่อกลยุทธ์เปลี่ยนบุคลากรต้องปรับเปลี่ยนตัวเอง ด้วยเพื่อให้สามารถทำงานได้ และตอบสนองกลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและทำงานได้อย่างราบรื่นและต่อเนื่อง “**ทำน้อยได้มาก**” หรือ “**Work Less But Get More Impact**” (ผู้บริหารคน 4,สัมภาษณ์) การวางแผนกำหนดนโยบายให้บุคลากรต้องได้รับการอบรมการเรียนรู้เทคโนโลยีเป็นขั้นตอนสำคัญในการเตรียมพร้อมบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนควรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการอบรมด้านเทคโนโลยี ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล ซอฟต์แวร์การสอน และเครื่องมือการประเมินผล เพื่อให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีไปปรับใช้ในการ

จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายการอบรมควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สำหรับบุคลากรแต่ละกลุ่ม เช่น ครูผู้สอน ฝ่ายบริหาร หรือบุคลากรสนับสนุน โดยอาจกำหนด หลักสูตรและระยะเวลาอบรมที่เหมาะสมกับบทบาทและความต้องการของแต่ละบุคคล อีกทั้งควร จัดให้มีโปรแกรมการอบรมอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมออนไลน์ หรือ การประชุมเชิงวิชาการ เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะได้อย่างต่อเนื่องและทันสมัยอยู่เสมอ นอกจากนี้ โรงเรียนควรมีการกำหนดแนวทางในการติดตามผลการอบรม โดยให้บุคลากรได้มี โอกาสนำเสนอผลการเรียนรู้จากการอบรม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อ เสริมสร้างความเข้าใจและการนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของตน นโยบายการอบรมควรมีการ ประเมินความสำเร็จอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าการอบรมมีประสิทธิภาพในการเพิ่มพูนทักษะ ด้านเทคโนโลยีอย่างแท้จริง การวางแผนที่ดีควรครอบคลุมถึงการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร ที่เพียงพอสำหรับการอบรม โดยโรงเรียนอาจร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกหรือสถาบันที่มีความ เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการอบรม และส่งเสริมให้บุคลากรมีความ กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและ ความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

3.2. เข้าร่วมและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ PLC ด้านการสอนและเรียนรู้เทคโนโลยี การเข้าร่วมและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพด้านการสอนและการเรียนรู้เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ ในการเสริมสร้างทักษะและความรู้ให้ครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล การจัดการกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพควรครอบคลุมทั้งการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี และการนำ เทคโนโลยีไปใช้ในการออกแบบการสอนที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง การ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการใช้งานจริง เช่น การสร้างบทเรียนออนไลน์ การใช้แพลตฟอร์มการ สอนเสมือนจริง หรือการออกแบบสื่อการเรียนรู้แบบโต้ตอบ จะช่วยให้ครูได้ฝึกฝนและเห็นผลลัพธ์ จากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทันทีที่การสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ เช่น การ ประชุมเชิงวิชาการ การสัมมนา หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูจากสถาบันอื่นๆ จะช่วยให้ ครูได้รับแนวคิดใหม่ๆ และสามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับการสอนของตนเองได้ **“จงทำ ปัญหาให้เป็นโอกาส”** (ผู้บริหารคน 5, สัมภาษณ์) อีกทั้งการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครูจาก หลากหลายสถาบันจะช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวทางปฏิบัติที่ดีในการใช้ เทคโนโลยีร่วมกัน()โรงเรียนยังสามารถส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมอบรม ออนไลน์หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น คอร์สออนไลน์หรือแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่สามารถเพิ่มทักษะ

การใช้เทคโนโลยีและแนวทางการสอนที่ทันสมัย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การจัดสรรเวลาและงบประมาณสำหรับการฝึกอบรม จะช่วยกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรมีการสนับสนุนการทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในห้องเรียน โดยโรงเรียนอาจจัดเวทีให้ครูนำเสนอผลการทดลองหรือแชร์ประสบการณ์จากการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเป็นตัวอย่างให้ครูท่านอื่นๆ นำไปปรับใช้ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพด้านการเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างบุคลากรที่พร้อมและมีศักยภาพในการสร้างสรรค์การเรียนการสอนที่ทันสมัยและมีคุณภาพสูง

3.3. สามารถปรับตัวและเป็นแบบอย่างเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลได้ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารในสถานศึกษา ปรับปรุงระบบการบริหารและจัดการให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้สื่อออนไลน์อย่างเหมาะสมมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการใช้งานเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์และมีความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมีความรู้และความเข้าใจในการใช้สื่อออนไลน์ต่างๆ และแสดงออกถึงการใช้งานที่เหมาะสม เช่น การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารข่าวสารทางการศึกษา การอัปเดตข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและนักเรียน หรือการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรและนักเรียนเห็นคุณค่าของการใช้สื่อออนไลน์ในทางสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรใช้สื่อออนไลน์ในการสนับสนุนและให้คำแนะนำกับครูและนักเรียนอย่างเหมาะสม โดยเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล เช่น การตั้งค่าความปลอดภัยในแพลตฟอร์มต่างๆ และการคำนึงถึงความเหมาะสมของเนื้อหาที่นำเสนอ ผู้บริหารสามารถใช้ช่องทางออนไลน์ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองผ่านการตอบกลับอย่างรวดเร็วและเป็นมิตร ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและเป็นกันเองภายในโรงเรียนการใช้สื่อออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดประชุมออนไลน์ การสื่อสารแบบวิดีโอคอล หรือการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ จะช่วยให้ครูและนักเรียนรู้สึกมั่นใจและพร้อมที่จะใช้งานเทคโนโลยีในทางที่สร้างสรรค์ “ตัวอย่างที่ดี มีค่ามากกว่าคำสอน” (ผู้บริหารคน 4,สัมภาษณ์) นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสร้างแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้สื่อออนไลน์ที่เหมาะสมในโรงเรียน เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้สื่อออนไลน์อย่างเหมาะสมยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

ที่ดีในโรงเรียน ช่วยให้นักเรียนและบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี ทั้งในเรื่องการสืบค้นข้อมูล การสื่อสารอย่างมีคุณภาพ และการทำงานที่สร้างคุณค่าให้กับตนเองและสังคม

3.4. การบูรณาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรผ่านทักษะความรู้ใหม่ๆ การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาในการบริหารจัดการองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ โดยผู้บริหารควรมีทักษะและความรู้ใหม่ๆ ด้านดิจิทัล เช่น การใช้ระบบการจัดการข้อมูล (Data Management System) และการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อช่วยให้การตัดสินใจมีความแม่นยำและครอบคลุมข้อมูลที่สำคัญ ระบบดิจิทัลเหล่านี้จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์สภาพการทำงานขององค์กรและพัฒนานโยบายที่ตอบโจทยความต้องการขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในกระบวนการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร เช่น การใช้แพลตฟอร์มการประชุมออนไลน์ การแชร์เอกสารร่วมกัน หรือการใช้ระบบบริหารจัดการโครงการออนไลน์ จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีความสะดวกและรวดเร็ว ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อประชุม และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกและหน่วยงานต่างๆ

“รอบรู้ รวดเร็ว รอบด้าน” (ผู้บริหารคน 5,สัมภาษณ์)นอกจากนี้ การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยระบบติดตามผลการปฏิบัติงาน (Performance Tracking System) สามารถทำให้ผู้บริหารและพนักงานสามารถตรวจสอบสถานะงานได้แบบเรียลไทม์ ทำให้การติดตามและประเมินผลการทำงานมีความแม่นยำมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานและสามารถปรับปรุงได้ทันทีเมื่อมีปัญหา การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในองค์กรไม่เพียงแต่ให้บุคลากรมีความรู้ในการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลเท่านั้น แต่ยังเน้นไปที่การสร้างการเข้าใจในเรื่องการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล เช่น การจัดเก็บข้อมูลในคลาวด์ การใช้งานระบบรหัสผ่านที่ปลอดภัย และการระมัดระวังภัยคุกคามทางไซเบอร์ การสร้างความตระหนักรู้ในด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์จะช่วยลดความเสี่ยงในการสูญเสียข้อมูลสำคัญและป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลได้ การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์กรยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กร เมื่อทุกคนมีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมและสามารถใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว องค์กรก็จะสามารถปรับตัวได้ดีในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3.5. สนับสนุนบุคลากรให้มีทักษะในการใช้งานเทคโนโลยี สร้างผลงานได้อย่างเต็มที่ และปลอดภัย การสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างมั่นใจและปลอดภัย เป็นสิ่งที่จำเป็นในยุคดิจิทัล การอบรมและพัฒนาทักษะเทคโนโลยีควรครอบคลุมการใช้งาน เครื่องมือต่างๆ เช่น การใช้งานซอฟต์แวร์สำหรับการทำงานประจำวัน การใช้ระบบการจัดการ ข้อมูล และการใช้แอปพลิเคชันต่างๆ เพื่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน การให้ความรู้และ ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจในเครื่องมือเหล่านี้และสามารถใช้งานได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพ ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัยทางไซเบอร์ เช่น การ รักษาความปลอดภัยของรหัสผ่าน การระวังการใช้งานอีเมลและเว็บไซต์ที่อาจเป็นอันตราย **“เลือก คนที่ไม่ยึดติด คิดนอกกรอบ”** (ผู้บริหารคน 6,สัมภาษณ์) รวมถึงการรู้จักป้องกันและระมัดระวังต่อ ภัยคุกคามต่างๆ ทางไซเบอร์ การทำให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในด้านนี้จะช่วยลดความ เสี่ยงที่องค์กรอาจเผชิญ และยังช่วยป้องกันข้อมูลสำคัญขององค์กรไม่ให้รั่วไหลหรือถูกโจมตี โรงเรียนหรือองค์กรควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทดลองและใช้งาน เทคโนโลยีอย่างอิสระและสร้างสรรค์ เพื่อให้พวกเขาสามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มที่ ตัวอย่างเช่น การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม การจัดหาอุปกรณ์ดิจิทัลที่ทันสมัย รวมถึงการมีที่ ประึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญที่พร้อมให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการใช้งานเทคโนโลยี การ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาผลงานด้านเทคโนโลยียังควรครอบคลุมถึงการให้การยอมรับและ กำลังใจ เช่น การยกย่องผลงานที่โดดเด่นผ่านการแสดงผลในที่ประชุม การมอบรางวัล หรือการจัด แสดงผลงานที่ประสบความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีความ กระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะและใช้เทคโนโลยีสร้างผลงานใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ บุคลากรมีทักษะและความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพยังเป็น การเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานร่วมกัน ทำให้การสื่อสารและการประสานงานในทีมเป็นไป ได้อย่างรวดเร็วและราบรื่น องค์กรที่มีบุคลากรที่พร้อมใช้งานเทคโนโลยีอย่างคล่องแคล่วจะ สามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างมั่นคงในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญ

4.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล

4.1. ริเริ่มการเปลี่ยนผ่าน เป็นการขับเคลื่อนองค์กรจากปัจจุบันไปสู่สภาพในอนาคต การ เปลี่ยนผ่าน เป็นการขับเคลื่อนองค์กรจากปัจจุบันไปสู่สภาพในอนาคตที่ได้ตั้งใจไว้ด้วยการริเริ่ม การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ ซึ่งสิ่งสำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมี ประสิทธิภาพนั้นก็คือ การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่สอดคล้องต่อระบบและวิธีปฏิบัติงานแบบใหม่

นั่นหมายความว่า การเปลี่ยนแปลงในตัวบุคลากรนั่นเอง และในการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคลากรที่ดี ลดการตื่นตระหนกความวิตกกังวล การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และการสร้างการยอมรับในความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง “ริเริ่ม ยอมรับ เปลี่ยนแปลง” (ผู้บริหารคน 5, สัมภาษณ์) นอกจากนี้ควรจัดให้มีการสอนงาน ระบบที่ปรึกษา และการฝึกอบรมซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยปรับพฤติกรรมของบุคลากรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้อุปสรรคสำคัญของการเปลี่ยนผ่าน คือ แรงต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดขึ้นได้จนถึงเป็นเรื่องธรรมดาในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวกับมิติมนุษย์ (People Aspect) ที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

4.2. นำการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสถานศึกษา อันนำไปสู่ผู้นำบนเส้นทางการใช้เทคโนโลยี ด้านเทคโนโลยีมีมากมาย เช่น ผู้เชี่ยวชาญให้ความช่วยเหลือ นักเทคนิคคอมพิวเตอร์ ผู้เชี่ยวชาญการเข้ารหัสข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การใช้สื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมกับยุคสมัยจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก การใช้งานสื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสม ไม่ได้หมายถึงเพียงแค่การใช้เทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการปรับตัวให้เข้ากับช่องทางการสื่อสารใหม่ๆ และการปรับเปลี่ยนรูปแบบเนื้อหาให้ตอบสนองความต้องการและพฤติกรรมของผู้ใช้ในยุคปัจจุบันการเลือกใช้สื่อให้เหมาะสม “สร้างทีมแกร่งพร้อมรับวันพรุ่งนี้” (ผู้บริหารคน 5, สัมภาษณ์) ในยุคนี้ควรพิจารณาปัจจัยต่างๆ เช่น วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร กลุ่มเป้าหมาย และแพลตฟอร์มที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น การใช้โซเชียลมีเดียอย่าง Facebook, Instagram หรือ TikTok เหมาะสำหรับการสื่อสารกับกลุ่มวัยรุ่นและวัยทำงาน ในขณะที่ LinkedIn เหมาะสำหรับกลุ่มคนทำงานระดับมืออาชีพที่เน้นความน่าเชื่อถือ และมีการเน้นเนื้อหาที่เป็นทางการ นอกจากนี้ยังควรให้ความสำคัญกับการเลือกใช้นโยบายให้เหมาะสมกับแต่ละแพลตฟอร์ม เพราะแต่ละแพลตฟอร์มมีลักษณะเฉพาะของผู้ใช้และวิธีการนำเสนอข้อมูลที่แตกต่างกัน นอกจากการเลือกแพลตฟอร์มแล้ว ยังควรคำนึงถึงรูปแบบของเนื้อหาในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น การใช้รูปภาพ วิดีโอสั้นๆ หรือการทำไลฟ์สดที่กำลังเป็นที่นิยม เพราะเนื้อหาที่น่าสนใจและดึงดูดความสนใจในเวลาสั้นๆ มักจะมีประสิทธิภาพในการเข้าถึงผู้คนมากขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติต่างๆ เช่น จำนวนผู้เข้าชม การกดไลค์ หรือการแชร์ก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม

4.3. ไม่ใช่เทคโนโลยีเพื่อการใดๆที่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรม ในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามา มีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน เราต่างต้องระมัดระวังในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติ และไม่ใช่เทคโนโลยีในทางที่ขัดต่อกฎหมายหรือหลักศีลธรรม เทคโนโลยีสามารถสร้างประโยชน์ให้เราได้มากมาย ทั้งในด้านการศึกษา ธุรกิจ และการสื่อสาร แต่ในขณะเดียวกันก็อาจถูกใช้ในทางที่ผิด เช่น การกระทำอาชญากรรมทางอินเทอร์เน็ต การหลอกลวง การละเมิดความเป็นส่วนตัวของผู้อื่น หรือการเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เป็นความจริงเพื่อบิดเบือนสังคม การใช้เทคโนโลยีในทางที่ผิดอาจก่อให้เกิดผลกระทบร้ายแรงทั้งต่อบุคคลและต่อสังคม การเผยแพร่ข้อมูลเท็จหรือความเกลียดชังสามารถทำให้เกิดความเข้าใจผิด และสร้างความแตกแยกในสังคม นอกจากนี้การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล เช่น การแฮ็กข้อมูลส่วนตัว ยังส่งผลกระทบถึงความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของผู้คน **“ปลูกฝังจิตวิญญาณแห่งความดี”** (ผู้บริหารคน 2, สัมภาษณ์) เพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว เราควรใช้เทคโนโลยีโดยคำนึงถึงหลักศีลธรรมและกฎหมายเสมอ เช่น การเคารพในสิทธิของผู้อื่น ไม่ละเมิดข้อมูลส่วนตัวหรือทรัพย์สินทางปัญญา และไม่สนับสนุนเนื้อหาที่ผิดกฎหมายหรือขัดต่อศีลธรรมอันดีของสังคม การเรียนรู้กฎหมายเกี่ยวกับเทคโนโลยีและจริยธรรมในการใช้งานยังเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อช่วยให้เราตระหนักถึงขอบเขตและวิธีใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ดังนั้น การใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและมีจริยธรรมจะช่วยสร้างสังคมดิจิทัลที่ปลอดภัยและยั่งยืน และเป็นพื้นฐานในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในอนาคต

4.4. ประพฤติและปฏิบัติตนให้เหมาะสมโดยมีจิตสำนึกความเป็นพลเมืองดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนรูปแบบวิธีการที่ผู้คนติดต่อและมีปฏิสัมพันธ์กันเรื่อยมาจากระยะเริ่มต้นที่ผู้ใช้งานติดต่อสื่อสารกันเพียงการส่งอีเมลปัจจุบันโลกโซเชียลได้วิวัฒนาการจนมีลักษณะของความเป็น "ชุมชน" ซึ่งมีผู้ใช้งานที่หลากหลายจำนวนมากเข้ามาติดต่อสื่อสารกันผ่านช่องทางและแพลตฟอร์มต่างๆ โดยผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตมีสถานะเป็น "พลเมืองดิจิทัล" ซึ่งไม่ได้หมายถึงพลเมืองที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีหรืออุปกรณ์ดิจิทัลต่างๆ เท่านั้นหากแต่เป็นพลเมืองที่มีทักษะในการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศและดิจิทัลและรู้จักการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบพื้นที่ในโลกออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊กที่หลายคนคิดว่าเป็นพื้นที่ส่วนตัว แต่ความจริงแล้วพื้นที่ในสื่อสังคม เป็นพื้นที่ที่ถึงสาธารณะคล้ายห้องกระจกใสที่เรามีพื้นที่ส่วนตัวก็จริงแต่ใครๆก็มองเห็นพื้นที่นั้นดังนั้นเมื่อต้องการติดต่อสื่อสารกับพลเมืองดิจิทัลคนอื่นผู้ใช้งานควรเรียนรู้แนวทางปฏิบัติและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้งานคนอื่นในโลกโซเชียลได้อย่างเหมาะสม **“จิตสำนึก พลเมืองดิจิทัล”** (ผู้บริหารคน 6, สัมภาษณ์) โดยมีจิตสำนึกความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) พื้นฐานคือ

จักประพุดติและปฏิบัติคนให้เหมาะสมและมีความรับผิดชอบเมื่อใช้เทคโนโลยีมีมารยาททางอินเทอร์เน็ต คือรู้จักมารยาทธรรมเนียมปฏิบัติวิธีวางตัวให้เหมาะสมเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทางสังคมออนไลน์แนวทางเหล่านี้ได้กำหนดขึ้นมาให้ทุกคนเรียนรู้และปฏิบัติตามรับทราบว่าพฤติกรรมใดควรทำหรือไม่ควรทำเพื่อให้สังคมออนไลน์มีความสงบสุขและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและผ่อนคลายแก่ผู้ใช้งานทุกคน

4.5. การเคารพในกฎระเบียบ นโยบาย หรือข้อตกลงที่ให้ไว้กับผู้ปกครองและครูในการใช้เทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันมีทั้งข้อดีและข้อเสีย การเคารพในกฎระเบียบ นโยบาย หรือข้อตกลงที่ได้ตั้งไว้ร่วมกับผู้ปกครองและครูเป็นพื้นฐานสำคัญในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ กฎและข้อตกลงเหล่านี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่าเราจะใช้เทคโนโลยีในทางที่ปลอดภัย มีประโยชน์ และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบที่ไม่ดีต่อตนเองและผู้อื่น

ในสถานศึกษา การเคารพนโยบายการใช้เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การไม่ใช้โทรศัพท์มือถือในระหว่างการเรียน หรือการไม่เข้าเว็บไซต์ที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้เราโฟกัสกับการเรียนรู้และรักษาความมีระเบียบในห้องเรียน นอกจากนี้ การปฏิบัติตามกฎการใช้อินเทอร์เน็ตและแอปพลิเคชันเพื่อการศึกษา เช่น การไม่ส่งข้อความที่ไม่เกี่ยวข้องในกลุ่มเรียน หรือไม่แชร์ข้อมูลส่วนตัวของผู้อื่น ยังช่วยให้เราสามารถใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีในทางที่สร้างสรรค์และปลอดภัย **“รู้กาลเทศะ ประพฤติดี มีมารยาท”** (ผู้บริหารคน 3,สัมภาษณ์) สำหรับการใช้เทคโนโลยีที่บ้าน การเคารพข้อตกลงกับผู้ปกครอง เช่น การกำหนดเวลาใช้อุปกรณ์ หรือการไม่ดาวน์โหลดแอปพลิเคชันที่ไม่ผ่านการอนุมัติ ช่วยเสริมสร้างนิสัยในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีวินัย นอกจากนี้ การเคารพกฎและข้อตกลงยังสร้างความไว้วางใจระหว่างเรากับผู้ปกครอง และช่วยให้พวกเขามั่นใจว่าเราสามารถจัดการกับเทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ การเคารพกฎระเบียบและข้อตกลงเหล่านี้ช่วยให้เรามีทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงฝึกฝนความรับผิดชอบในชีวิตประจำวัน เมื่อเราปฏิบัติตามข้อตกลงอย่างจริงจัง จะส่งผลดีต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และเป็นการเตรียมความพร้อมในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดในอนาคต

5.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ด้านการค้นหา และใช้งานดิจิทัล

5.1.วางแผนโดยการวิเคราะห์(SWOT) ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยีเข้ากับจุดแข็ง จุดอ่อน ของสถานศึกษาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ การวางแผนด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษาด้วยการวิเคราะห์ SWOT เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การวางแผนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ SWOT ประกอบด้วย

การพิจารณาจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและเป้าหมายที่ต้องการได้ “รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม(รู้เขา)” (ผู้บริหารคนที่ 1,สัมภาษณ์) ในส่วนของจุดแข็ง สถานศึกษาอาจมีความพร้อมในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ห้องเรียนที่รองรับเทคโนโลยี อุปกรณ์ที่เพียงพอ และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเสริมสร้างการเรียนรู้ การสอนให้ทันสมัย สำหรับจุดอ่อน อาจเป็นเรื่องของงบประมาณที่จำกัดหรือบุคลากรบางส่วนยังขาดความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี ในการวางแผนควรให้ความสำคัญกับการจัดหาแหล่งเงินทุนเพิ่มเติม หรือจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ได้อย่างเต็มที่ เมื่อพิจารณาโอกาส จะพบว่าเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ ได้เปิดโอกาสให้สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในรูปแบบที่สร้างสรรค์ เช่น การใช้ระบบการเรียนการสอนออนไลน์ หรือการใช้แอปพลิเคชันเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ อีกทั้งการสนับสนุนจากภาครัฐและหน่วยงานต่างๆ ก็เป็นอีกโอกาสหนึ่งที่สามารถช่วยให้สถานศึกษาได้รับทรัพยากรด้านเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น อุปสรรคที่อาจพบได้ในการนำเทคโนโลยีมาใช้คือการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีซึ่งอาจทำให้บางโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่กลายเป็นล้าสมัยได้ ในเวลาอันสั้น สถานศึกษาจึงควรมีการวางแผนที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ และให้ความสำคัญกับการลงทุนที่ยั่งยืน การวิเคราะห์ SWOT ในแผนด้านเทคโนโลยีนี้จะช่วยให้สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เช่น การเป็นโรงเรียนที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และยั่งยืน ทั้งนี้ การมีวิสัยทัศน์ที่ดีจะช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดแข็งและโอกาส รวมถึงสามารถบริหารจัดการจุดอ่อนและอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.จัดโครงการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัล พิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ การประชุมครูทุกฝ่ายเพื่อมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะครูแต่ละฝ่ายมีมุมมองและประสบการณ์ที่หลากหลายที่สามารถนำมาประกอบการวางแผนให้ครอบคลุมได้ การเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความคิดเห็น จะช่วยให้การกำหนดวิสัยทัศน์มีความครอบคลุมและสะท้อนถึงความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาได้มากยิ่งขึ้น()กระบวนการประชุมควรเริ่มต้นด้วยการนำเสนอข้อมูลที่สำคัญ เช่น ผลการประเมินสถานศึกษา ความท้าทายที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่

และแนวโน้มทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครูทุกคนจะได้มีข้อมูลพื้นฐานที่เหมือนกันในการอภิปรายและเสนอความคิดเห็น นอกจากนี้ ควรมีการแบ่งกลุ่มย่อยให้ครูจากฝ่ายต่างๆ ได้ทำงานร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความเห็นและค้นหาแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนา ในการประชุม ควรกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนว่า วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาควรมีลักษณะอย่างไร เช่น การเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ตรงกับความต้องการในอนาคต หรือการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้เชิงบูรณาการ ครูทุกคนสามารถร่วมกันพิจารณาและวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของแนวทางต่างๆ และร่วมกันปรับปรุงแนวคิดที่ดีที่สุดเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ตอบโจทย์ “พยายาม สร้างความทันสมัย ฉบับไอ ก้าวไกล” (ผู้บริหารคน 6,สัมภาษณ์) การให้ครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมือในสถานศึกษา เพราะเมื่อทุกคนได้ร่วมกันวางแผนและมีส่วนร่วมในการพิจารณา ทุกคนจะเข้าใจเป้าหมายและมีแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดขึ้น การประชุมควรสรุปข้อคิดเห็นต่างๆ และจัดทำเอกสารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน รวมถึงการกำหนดแผนติดตามผลและประเมินความสำเร็จ การประชุมร่วมกันในลักษณะนี้ยังเป็น โอกาสที่ดีในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูจากฝ่ายต่างๆ และเสริมสร้างความสามัคคีในสถานศึกษา ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างร่วมมือและมีเป้าหมายร่วมกัน การประชุมที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมจะทำให้สถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจนและมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3. เป็นนักวางแผนสามารถปรับประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีการศึกษาในการบริหาร การจัดการ และพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเทคโนโลยีสามารถเป็นเครื่องมือที่ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีส่วนร่วมมากขึ้น เช่น การใช้อุปกรณ์สมาร์ตบอร์ดที่ช่วยให้ครูสามารถแสดงข้อมูลภาพ วิดีโอ และสื่อการเรียนรู้เชิงโต้ตอบได้สะดวก รวมถึงการใช้โปรเจกเตอร์หรือจอแสดงผลขนาดใหญ่เพื่อให้ทุกคนในห้องเรียนมองเห็นเนื้อหาได้ชัดเจน การใช้แท็บเล็ตหรืออุปกรณ์มือถือเป็นเครื่องมือการเรียนรู้แบบพกพาเป็นอีกหนึ่งวิธีในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในห้องเรียน นักเรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาหรือแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมได้โดยทันที และยังสามารถทำแบบฝึกหัดหรือการทดสอบผ่านระบบออนไลน์ได้ ทำให้ครูสามารถติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ “ต้นคิด ต้นตัว ตัดสิน คล่องแคล่ว” (ผู้บริหารคน 6,สัมภาษณ์) นอกจากนี้ การจัดสภาพแวดล้อม

ภายในห้องเรียนให้เหมาะสมกับการใช้เทคโนโลยี เช่น การจัดห้องเรียนให้มีการกระจายโต๊ะเก้าอี้ในรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน การติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และการจัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม จะช่วยให้การใช้งานเทคโนโลยีเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่สะดุด และสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ได้หลากหลาย การใช้แพลตฟอร์มการสอนออนไลน์ภายในห้องเรียนยังเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบผสมผสาน นักเรียนสามารถเข้าถึงบทเรียน สื่อการเรียนรู้ และการบ้านได้ตลอดเวลา ครูเองก็สามารถใช้แพลตฟอร์มเหล่านี้ในการส่งเนื้อหาและติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเป็นระบบ(อีกทั้งยังควรมีการอบรมครูให้มีความชำนาญในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อช่วยในการสร้างสรรค์การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้ครูรู้จักใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น เกมการเรียนรู้แบบโต้ตอบ หรือการใช้แบบฝึกหัดที่ต้องทำผ่านออนไลน์ จะทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและสนุกกับการเรียนรู้มากขึ้น การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนยังช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างยั่งยืน สร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลให้กับนักเรียน อีกทั้งยังช่วยให้ครูมีเครื่องมือในการสอนที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเทรนด์การเรียนรู้ใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา

5.4. สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยี อำนวยความสะดวกกับคุณครูในการใช้งานเทคโนโลยี การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีภายในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ โรงเรียนควรจัดพื้นที่หรือทรัพยากรที่เหมาะสม เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และอุปกรณ์เสริมต่างๆ ที่พร้อมให้ครูใช้งานได้ง่าย การมีอุปกรณ์ที่ครบครันและพร้อมใช้งานจะช่วยอำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีมากขึ้น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและเวิร์กช็อปที่เน้นการเรียนรู้เชิงประยุกต์ เช่น การสร้างสื่อการสอนดิจิทัล การใช้แอปพลิเคชันเพื่อการจัดการชั้นเรียน หรือการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ จะช่วยให้ครูได้รับทักษะที่จำเป็นและมีความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยีมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวคิดใหม่ๆ ในการนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียน ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีความน่าสนใจและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนยุคดิจิทัล “การมีวิญญูณของความเป็นเด็ก” (ผู้บริหารคน 2,สัมภาษณ์) การสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านนี้ก็เป็นสิ่งสำคัญ การมีนโยบายที่สนับสนุนให้ครูมีเวลาสำหรับการฝึกฝนทักษะและพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี รวมถึงการส่งเสริมให้ครู

สามารถทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องความผิดพลาด จะช่วยสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้และปรับตัวกับเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น โรงเรียนสามารถจัดระบบสนับสนุนในการใช้งานเทคโนโลยี เช่น การมีทีมช่วยเหลือด้านเทคนิคที่พร้อมให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาทางเทคนิคทันทีที่ครูต้องการ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความสะดวกและคล่องตัวในการใช้งานเทคโนโลยีโดยไม่ติดขัด การมีทีมสนับสนุนเหล่านี้จะช่วยลดความกังวลและเพิ่มความมั่นใจให้ครูในการใช้งานเทคโนโลยี การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีควรเน้นไปที่การให้ครูรู้สึกว่าจะสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างแท้จริง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบนี้จะช่วยให้ครูมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและสร้างคุณค่าให้กับนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง

5.5. นิเทศติดตามและนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนา การนิเทศติดตามและการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงเป็นขั้นตอนสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาของสถานศึกษา การนิเทศติดตามช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรทราบถึงสถานะการดำเนินงานในแต่ละด้าน โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การประเมินและติดตามผลจะช่วยให้เห็นถึงจุดแข็งที่ควรรักษาไว้และจุดที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในกระบวนการนิเทศติดตาม ควรให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เช่น การสัมภาษณ์บุคลากร การสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในชั้นเรียน และการวิเคราะห์ผลการใช้เทคโนโลยี ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะนำมาใช้ในการปรับปรุงแผนงานและนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาและตอบโจทย์การพัฒนาในระยะยาว การนำผลการนิเทศมาปรับปรุงยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของตนเอง ตัวอย่างเช่น หากผลการนิเทศพบว่าบุคลากรยังขาดทักษะในด้านการใช้เทคโนโลยี อาจจำเป็นต้องจัดโครงการฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือสร้างแผนพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความพร้อมของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีไปใช้ “สื่อสารเป็น ใช้ใจนำทีม” (ผู้บริหารคน 1, สัมภาษณ์) การมีวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาจะช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจน เช่น การมุ่งเน้นการเป็นโรงเรียนที่มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่ทันสมัย การเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนานักเรียนให้มีความคิดสร้างสรรค์และทักษะการแก้ปัญหา การนิเทศติดตามควรมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาได้ตามความเหมาะสมในทุกๆ ระยะ

การติดตามและนำผลมาปรับปรุงเป็นวงจรที่ไม่สิ้นสุด ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล และเป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน การนิเทศติดตามและการนำผลมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่เพียงแต่ช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนา แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพของการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในภาพรวม การนิเทศที่ดีควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ชัดเจนและการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงปัญหาและอุปสรรคที่แท้จริงที่อาจพบเจอในกระบวนการทำงาน และสามารถปรับแผนหรือแนวทางการดำเนินงานได้ตรงจุดมากขึ้น การเก็บรวบรวมข้อมูลในทุกแง่มุมอย่างละเอียดเป็นขั้นตอนที่ช่วยเสริมให้การปรับปรุงมีคุณภาพ เช่น การวัดผลสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน การประเมินความพึงพอใจของนักเรียนในการใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย และการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการลงทุนในเทคโนโลยีต่างๆ ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้สามารถวางแผนการลงทุนและการจัดการทรัพยากรได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การนำผลการนิเทศมาปรับปรุงวิสัยทัศน์ไม่เพียงแต่เป็นการปรับเปลี่ยนเป้าหมายระยะยาวของสถานศึกษา แต่ยังเป็นการปรับปรุงระบบการทำงานทั้งหมด ตั้งแต่การอบรมครูให้มีทักษะที่จำเป็น การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม การจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย ไปจนถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมสมัย การพัฒนาวิสัยทัศน์และแผนงานโดยมีข้อมูลที่แม่นยำจากการนิเทศจะช่วยให้สถานศึกษาก้าวสู่การเป็นสถาบันที่มีความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน การมีการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนยังช่วยให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา วิสัยทัศน์ที่เกิดขึ้นจึงไม่ได้เป็นเพียงแค่ข้อความหรือแนวทางที่เขียนไว้บนกระดาษ แต่เป็นสิ่งที่ครู บุคลากร และผู้บริหารทุกคนเข้าใจและพร้อมที่จะร่วมมือในการทำให้เกิดขึ้นจริง การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนและผู้ปกครองว่าการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้นมีคุณภาพและมุ่งมั่นในการพัฒนาต่อเนื่อง การนิเทศติดตามและการปรับปรุงอย่างไม่หยุดยั้งนี้ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในโลกดิจิทัล วิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงจะเป็นพลังผลักดันให้สถานศึกษาก้าวสู่การเป็นผู้นำด้านการศึกษาที่สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะและความรู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก

ตารางที่ 16 การสังเคราะห์เป็นประเด็นหลักสำคัญที่สกัดได้จากบทสัมภาษณ์

ผู้เชี่ยวชาญ	ประเด็นหลักที่น่าสนใจ
1. ดร.รุ่งทิพย์ พรหมศิริ	“สร้างวัฒนธรรมความสุข” “สร้างความเข้าใจกับคน Gen ใหม่” “จินตนาการ และ แรงบันดาลใจ” “มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง มุ่งความสำเร็จ” “สื่อสารเป็น ใช้ใจนำทีม”
2. นายสุรเชษฐ์ พินิจกิจ	“สร้างความรู้ใหม่ ทำลายความรู้เก่า” “การมีวิสัยทัศน์ของความเป็นเด็ก” “ความรู้คือพลัง ก้าวทันเทคโนโลยี” “ปลูกฝังจิตวิญญาณแห่งความดี”
3. นายวีรวุฒิ เกตุจำนงค์	“จงกระหายและทำตัวโง่ให้ตลอดเวลา” “การไม่ยึดติด ละทิ้งสิ่งที่เคยรู้มา” “รู้กาลเทศะ ประพฤติดี มีมารยาท” “จินตนาการเหนือความรู้”
4. ดร.รัศมี นิมนต์	“สร้างฐานการศึกษา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work Less But Get More Impact” “รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม(รู้เขา)” “ตัวอย่างที่ดี มีค่ามากกว่าคำสอน”
5. นายกานต์ เกตุจินากุล	“สร้างทีมแกร่งพร้อมรับวันพรุ่งนี้” “ริเริ่ม ขอมรับ เปลี่ยนแปลง” “จงทำปัญหาให้เป็นโอกาส” “รอบรู้ รวดเร็ว รอบด้าน”
6. นายภาคิน เมธาปัญญา	“พยายาม สร้างความทันสมัย จับไว ก้าวไกล” “จิตสำนึก พลเมืองดิจิทัล” “ต้นคิด ต้นตัว ตัดสิน คล่องแคล่ว” “เลือกคนที่ไม่ยึดติด คิดนอกกรอบ”

จากตารางที่ 16 สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 6 ท่าน เสนอมา พบว่า บทบาทของผู้บริหารมีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล โดยครอบคลุมทั้ง ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ ด้านการค้นหาและใช้งานเทคโนโลยี ด้านการสอนและเรียนรู้เทคโนโลยี ด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล

ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารทั้งรัฐบาลและเอกชน โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน โดยการใช้แบบเจาะจง (Purposive Sampling) และได้กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เป็นผู้ที่มีความสนใจและใช้ประโยชน์จากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. เป็นผู้มีความสมัครใจเข้าร่วมการอภิปรายกลุ่มและประสงค์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ซึ่งผู้วิจัยไปสัมภาษณ์และได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลอย่างดียิ่งจากผู้บริหารโรงเรียนทั้งรัฐบาลและเอกชน สรุปประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้ การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีดังนี้

1.การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นพ้องกันว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินการแต่ให้ข้อสังเกตบางประการเพื่อให้แนวทางมีความสมบูรณ์มากขึ้น ข้อที่ 1 ปรับแก้ไขจาก กำหนดพันธกิจของโรงเรียนภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่าย เป็น การสื่อสาร

สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำในยุคดิจิทัลควรมีโอกาสชี้แจงพันธกิจและเป้าหมายของของตนเองทำให้ผู้อื่นเห็นภาพเดียวกันด้วยการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย ข้อที่ 5 ปรับแก้จาก จัดประชุมสัมมนาบุคลากรในองค์กร เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการของบุคลากรสถานศึกษาในการวิเคราะห์ (SWOT) ของสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์

2. การสร้าง และพัฒนานวัตกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นพ้องกันว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินการแต่ให้ข้อสังเกตบางประการเพื่อให้แนวทางมีความสมบูรณ์มากขึ้น ปรับแก้ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 รวมกัน เป็น การส่งเสริมและจูงใจบุคลากรให้เกิดทัศนคติในการพัฒนานวัตกรรมจัดกระบวนการทัศน์ใหม่ หรืออาจเรียกว่าการจัดการศึกษายุคฐานแห่งเทคโนโลยี ข้อที่ 5 ปรับแก้จาก สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม เป็นการร่วมกันแบ่งปันข้อมูลอย่างจริงจัง เปิดโอกาสให้เกิดพลังในการใช้ศักยภาพในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลและสถานศึกษา

3. การสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นพ้องกันว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินการแต่ให้ข้อสังเกตบางประการเพื่อให้แนวทางมีความสมบูรณ์มากขึ้น ข้อที่ 2 ปรับแก้จาก เข้าร่วมและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ PLC ในสถานศึกษา เป็น การ PLC จากภายนอกสถานศึกษา สานสัมพันธ์กันโดยไม่จำกัดอยู่ที่การพบหน้าแต่สามารถ PLC ได้ทางออนไลน์ สื่อต่างๆ ข้อที่ 5 ปรับแก้จาก สนับสนุนบุคลากรให้มีทักษะในการใช้งานเทคโนโลยี สร้างผลงาน เป็นการริเริ่มในการทบทวนบทบาทของบุคลากรใหม่ จากการเป็นผู้บริโภคข้อมูลแบบเดิมให้กลายเป็นผู้สร้างดิจิทัล

4. ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นพ้องกันว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินการแต่ให้ข้อสังเกตบางประการเพื่อให้แนวทางมีความสมบูรณ์มากขึ้น ข้อที่ 2 ปรับแก้จาก นำการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้อย่างมีจริยธรรม เป็น เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูในการนำการเปลี่ยนแปลง เช่น การปรับเครื่องมือในการประชุม การใช้เครื่องมือในยุคดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว

5. การค้นหา และใช้งานดิจิทัล ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นพ้องกันว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินการแต่ให้ข้อสังเกตบางประการเพื่อให้แนวทางมีความสมบูรณ์มากขึ้น ข้อที่ 4 ปรับแก้จาก สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยี เป็น การกำหนดทิศทางรูปแบบการดำเนินงานเพื่อรองรับเทคโนโลยี ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เตรียมความพร้อมด้านทักษะและสมรรถนะเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้ได้กับการเปลี่ยนแปลง ข้อที่ 5 ปรับแก้จาก

นิเทศติดตามและนำผลมาปรับปรุงและพัฒนา เป็น การอภิปรายกลุ่ม โดยการฟังจากหลายๆมุมมอง หลายๆฝ่าย มองหลายๆมุม เพื่อให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนา

สรุปได้ว่า การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินการแต่ให้ข้อสังเกตบางประการเพื่อให้แนวทางมีความสมบูรณ์มากขึ้น

ตารางที่ 17 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ประเด็นแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	ประเด็นปรับแก้ไขแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
ลำดับที่ 1 การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ ข้อ 1 กำหนดพันธกิจของโรงเรียนภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่าย ที่จะมีส่วนร่วมร่วมกันในการส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ข้อ 5 จัดประชุมสัมมนาบุคลากรในองค์กรเพื่อมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในเรื่องของการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอน	ข้อที่ 1 ปรับแก้ไขจาก กำหนดพันธกิจของโรงเรียนภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่าย เป็น การสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำในยุคดิจิทัลควรมีโอกาสชี้แจงพันธกิจและเป้าหมายของของตนเองทำให้ผู้อื่นเห็นภาพเดียวกันด้วย การใช้สื่อโซเชียลมีเดีย ข้อที่ 5 ปรับแก้ไขจาก จัดประชุมสัมมนาบุคลากรในองค์กร เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการของบุคลากรสถานศึกษาในการวิเคราะห์ (SWOT) ของสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์
ลำดับที่ 2 การสร้าง และพัฒนานวัตกรรม ข้อ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยี จัดกระบวนการ	ปรับแก้ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 รวมกัน เป็น การส่งเสริมและจูงใจบุคลากรให้เกิดทัศนคติในการพัฒนานวัตกรรมจัดกระบวนการทัศน์ใหม่

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ประเด็นแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	ประเด็นปรับแก้ไขแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
ทัศน์ใหม่ หรืออาจเรียกว่าการจัดการศึกษายุค ฐานแห่งเทคโนโลยี ข้อ 3 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานด้าน เทคโนโลยีสู่การแข่งขันสู่การสร้างแหล่ง เรียนรู้ ข้อ 5 สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารวมการอบรม พัฒนาความสามารถในด้านการสร้าง นวัตกรรม	หรืออาจเรียกว่าการจัดการศึกษายุคฐานแห่ง เทคโนโลยี ข้อที่ 5 ปรับแก้จาก สนับสนุนให้ บุคลากรเข้ารวมการอบรม เป็นการร่วมกัน แบ่งปันข้อมูลอย่างจริงจัง เปิดโอกาสให้เกิด พลังในการใช้ศักยภาพในการสร้างและ พัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลและ สถานศึกษา
ลำดับที่ 3 การสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี 2.เข้าร่วมและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ PLC ในสถานศึกษา ด้านการสอนและเรียนรู้ เทคโนโลยี 5.สนับสนุนบุคลากรให้มีทักษะในการใช้งาน เทคโนโลยี สร้างผลงานได้อย่างเต็มที่และ ปลอดภัย	ข้อที่ 2 ปรับแก้จาก เข้าร่วมและส่งเสริม กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ PLC ในสถานศึกษา เป็น การ PLC จากภายนอกสถานศึกษา สาน สัมพันธ์กันโดยไม่จำกัดอยู่ที่การพบหน้าแต่ สามารถ PLC ได้ทางออนไลน์ สื่อต่างๆ ข้อที่ 5 ปรับแก้จาก สนับสนุนบุคลากรให้มี ทักษะในการใช้งานเทคโนโลยี สร้างผลงาน เป็น การริเริ่มในการทบทวนบทบาทของ บุคลากรใหม่ จากการเป็นผู้บริโภคข้อมูล แบบเดิมให้กลายเป็นผู้สร้างดิจิทัล
ลำดับที่ 4 ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล 2.นำการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมา ประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	ข้อที่ 2 ปรับแก้จากนำการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็น เป็น แบบอย่างที่ดีให้กับครูในการนำการ เปลี่ยนแปลง เช่น การปรับเครื่องมือในการ ประชุม การใช้เครื่องมือในยุคดิจิทัลอย่าง คล่องแคล่ว

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ประเด็นแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	ประเด็นปรับแก้ไขแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
ลำดับที่ 5 การค้นหา และใช้งานดิจิทัล	ข้อที่ 4 ปรับแก้จาก สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยี เป็น การกำหนดทิศทางรูปแบบการดำเนินงานเพื่อรองรับเทคโนโลยี ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เตรียมความพร้อมด้านทักษะและสมรรถนะเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้ได้กับการเปลี่ยนแปลง
4.สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยี อำนวยความสะดวกกับคุณครูในการใช้งานเทคโนโลยี	ข้อที่ 5 ปรับแก้จาก นิเทศติดตามและนำผลมาปรับปรุงและพัฒนา เป็น การอภิปรายกลุ่ม โดยการฟังจากหลายๆมุมมอง หลายๆฝ่าย มองหลายๆมุม เพื่อให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนา
5. นิเทศติดตามและนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนา	

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผล อภิปรายผล มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา
สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อศึกษาทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สรุปผล

จากการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะ
ผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างและพัฒนา
นวัตกรรม การสอนและเรียนรู้เทคโนโลยี การค้นหาและใช้งานดิจิทัล ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล การ
ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า โดยรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้าง
และพัฒนานวัตกรรม การสอนและเรียนรู้เทคโนโลยี การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ ความฉลาด
รู้ทางดิจิทัล การค้นหาและใช้งานดิจิทัล ตามลำดับ

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ราชดำเนินเรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ การสร้างและพัฒนานวัตกรรม การสอนและเรียนรู้เทคโนโลยี ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล การค้นหาและใช้งานดิจิทัลตามลำดับ

2. แนวทางภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำในยุคดิจิทัลควรมีโอกาสชี้แจงพันธกิจและเป้าหมายของของตนเองทำให้ผู้อื่นเห็นภาพเดียวกันด้วยการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย ส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยี การสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนการสอน การนิเทศติดตามที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยี การให้กำลังใจและเสริมสร้างการพัฒนา วางแผนกำหนดนโยบายให้บุคคลต้องได้รับการอบรม กระตุ้นให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประชุมเชิงปฏิบัติการของบุคลากรสถานศึกษาในการวิเคราะห์ (SWOT) ของสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์

2.2 การค้นหาและใช้งานดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนา คือ วางแผนโดยการวิเคราะห์ (SWOT) ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยีเข้ากับ จุดแข็ง จุดอ่อน ของสถานศึกษาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ จัดโครงการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัล เป็นนักวางแผนสามารถปรับประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีการศึกษาในการบริหาร การจัดการ และพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อรองรับเทคโนโลยี ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เตรียมความพร้อมด้านทักษะและสมรรถนะเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การอภิปรายกลุ่ม โดยการฟังจากหลายๆ มุม หลายๆ ฝ่าย มองหลายๆ มุม เพื่อให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนา

2.3 การสอนและเรียนรู้เทคโนโลยี มีแนวทางการพัฒนา คือ วางแผนเตรียมความพร้อมด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทั้งในสถานศึกษาและระดับตัวบุคคล เข้าร่วมและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ PLC ในสถานศึกษาและ PLC จากภายนอกสถานศึกษา สานสัมพันธ์กันโดยไม่จำกัดอยู่ที่การพบหน้าแต่สามารถ PLC ได้ทางออนไลน์ สื่อต่างๆ ด้านการสอนและเรียนรู้เทคโนโลยี สามารถปรับตัวและเป็นแบบอย่างเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลได้ บูรณาการ

นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์การผ่านทักษะความรู้ใหม่ๆ การริเริ่มในการ ทบทวนบทบาทของบุคลากรใหม่ จากการเป็นผู้บริโภคข้อมูลแบบเดิมให้กลายเป็นผู้สร้างดิจิทัล

2.4 การสร้างและพัฒนานวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนา คือ วางแผนกลยุทธ์ โดย การเตรียมแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการพัฒนาและพัฒนาองค์กรให้มีความ ยืดหยุ่น ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยี จัดกระบวน ทัศน์ใหม่ หรืออาจเรียกว่าการจัดการศึกษาฐานแห่งเทคโนโลยี สร้างแรงจูงใจในการพัฒนางาน ด้านเทคโนโลยีสู่การแข่งขันสู่การสร้างแหล่งเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์กรมี ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม เป็นการ ร่วมกันแบ่งปันข้อมูลอย่างจริงใจ เปิดโอกาสให้เกิดพลังในการใช้ศักยภาพในการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลและสถานศึกษา

2.5 ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนา คือ ริเริ่มการเปลี่ยนผ่าน เป็นการ ขับเคลื่อนองค์กรจากปัจจุบันไปสู่สภาพในอนาคต นำการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมา ประยุกต์ใช้อย่างมีจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูในการนำการเปลี่ยนแปลง เช่น การปรับ เครื่องมือในการประชุม การใช้เครื่องมือในยุคดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วไม่ใช้เทคโนโลยีเพื่อการใด ๆ ที่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรม ประพฤติและปฏิบัติตนให้เหมาะสมโดยมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง ดิจิทัล เคารพในกฎระเบียบ นโยบาย หรือข้อตกลงที่ให้ไว้กับผู้ปกครองและครูในการใช้เทคโนโลยี

3.การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มี รายละเอียด ดังนี้ 3.1 การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ 3.2 การค้นหาและใช้งานดิจิทัล 3.3 การสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี 3.4 การสร้าง และพัฒนานวัตกรรม 3.5 ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล มีความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการดำเนินการแต่ให้มีข้อสังเกตบางประการเพื่อให้แนวทางมี ความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลจึง

ต้องสนใจจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างมาก การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมายต้องอาศัยการประเมินซ้ำที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์การ รวมทั้งกำหนดทิศทางองค์การที่จะเดินไป และให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออธญา ประวะเต (2564) ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1.สภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความต้องการจำเป็นเรียงจากความสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญา ตามลำดับ 2.ผลการออกแบบสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาตาม องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ 29 แนวทาง มีระบบการวางแผนและสร้าง แนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างสังคมแห่งปัญญา โดยการกำหนดนโยบายให้บุคคลต้อง ได้รับการอบรมออนไลน์ เข้าร่วมและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพด้านการพัฒนาการใช้ เทคโนโลยี ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความกระหนักรในหลัก จริยธรรมเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมสังคมดิจิทัล ในการใช้สื่อที่เหมาะสม โดยรวมมีความ เหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีความ เหมาะสมและเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นกัน

1.1 การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ควรมีการเพิ่มเติมในเรื่องการ ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่สร้างสรรคงานให้มีความ เหมาะสมต่อองค์กรให้มากขึ้นส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสร้าง ค่านิยม เจตคติ และอุดมการณ์ที่ดีต่อสมาชิก สร้างความเป็นเอกภาพและการมีส่วนร่วมที่ดีของ สมาชิก สร้างความเป็นเอกภาพและการมีส่วนร่วมที่ดีของสมาชิกในองค์กรทำให้บุคลากรมีความ ภาควุมใจและมีส่วนร่วมอย่างจริงจังทั้งต่อองค์กรและชุมชน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ ผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารวางเป้าหมายระยะยาว พัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจ ผู้ร่วมงานและสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก สอดคล้องกับบทความวิจัยของ กัญญารัตน์ สุขแสน (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของ โรงเรียน ในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำ

ดิจิทัล ประกอบด้วย องค์ประกอบของผู้นำดิจิทัลและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ในส่วนสภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและจากงานวิจัยของ รัฐนันท์ รถทอง และมลรักษ์ เลิศวิสัย (2564) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต พบว่ามี ภาวะผู้นำดิจิทัล 3 ด้าน คือ 1) การปรับตัวและการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษาแบบดิจิทัล 2) การปรับกฎระเบียบกฎหมาย และการปรับวัฒนธรรม และทัศนคติเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีก้าวกระโดด สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(2562) ได้กำหนดนโยบายและกำลังปรับกฎระเบียบในการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ 1) การปรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเอื้อต่อการดำเนินการธุรกรรมดิจิทัลในภาพรวมและทุกภาคส่วน (Laws and Regulation) และ 2) การปรับวัฒนธรรม และทัศนคติ เพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Mindset) โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีความเหมาะสมและเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นเดียวกัน

1.2. การสร้าง และพัฒนานวัตกรรม สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การส่งเสริมการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยีการมีความคิดต้ององค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญาและพัฒนาความสามารถใหม่ๆ ความเต็มใจทดลองด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการบริการใหม่ๆ การพัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล และการสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสามารถในการทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล การปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอและเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่หลากหลายเนื่องมาจากบริบทของแต่ละองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเฉพาะเรื่องของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทั้งนี้เพื่อปรับตัวให้พร้อมรับกับเทคโนโลยีใหม่นั้นต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหาร บุคลากร และความพร้อมของอุปกรณ์เครือข่ายต่าง ๆ ด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการบริหารจัดการโดยใช้ใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ ควรเข้าใจบริบทของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อช่วยส่งเสริมการบริหารงาน รวมถึงการจัดการ

เรียนสอน และการสร้างนวัตกรรมใหม่ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การเป็นพลเมืองดิจิทัล ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ซึ่งผู้บริหาร ครู และนักเรียนควรมีความสามารถในการมีส่วนร่วมในโลกดิจิทัลอย่างปลอดภัย โดยใช้ทักษะด้านการสื่อสารและการสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเคารพในสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้อื่น อันเป็นบรรทัดฐานของการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมและมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีการวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษามีความชัดเจน ทำให้เรามองเห็นภาพรวมทั้งกระบวนการทั้งภาพกว้างและระยะทาง ตลอดจนสามารถเข้าใจรายละเอียดการทำงานได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่าการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีจินตนาการ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่น และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีจินตนาการ และการมีความยืดหยุ่น ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่น การมีความคิดสร้างสรรค์ และ การมีจินตนาการ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ทั้ง 4 ด้านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รวมทั้งสิ้น 17 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

1.3. การสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดทำแผนปฏิบัติการที่มุ่งพัฒนาการศึกษาและแผนกำหนดยุทธศาสตร์ในองค์กรให้สามารถ

บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถปรับตัวและเป็นแบบอย่างเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลได้ บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์การผ่านทักษะความรู้ใหม่ๆ สนับสนุนบุคลากรให้มีทักษะในการใช้งานเทคโนโลยี สร้างผลงานได้อย่างเต็มที่และปลอดภัย ผู้บริหารจึงมีความสำคัญในเรื่องของการเข้าใจกับการพัฒนาคนในองค์กร ถึงจะมีการจัดการและสร้างความสมดุลของทักษะความรู้ความสามารถของคนในองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยให้การสนับสนุน ส่งเสริม ดูแล ติดตามด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถจัดการปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน สือกระแสร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ โรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดภาพอนาคตขององค์การที่ต้องการจะไปให้ถึง ซึ่งจะต้องมีความชัดเจนและจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ร่วมกันกำหนดเพื่อให้เป็นที่ยึดถือร่วมกันและเป็นทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับบทความวิจัยของ จิตรกรจันทร์สุข (2566) ได้ศึกษาข้อเสนอเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำดิจิทัลสถานศึกษามิบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน และสามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็วและสอดคล้องกับวิจัยของ จีระพัฒน์ จุมกumar นิวัฒน์ วงษ์ใหญ่ พันธุทิพา คนฉลาด (2565) ที่ศึกษาพัฒนาการเรียนการสอนในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลความรู้ความเข้าใจของครูในพัฒนาการเรียนการสอนในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ครูยังมีความเข้าใจในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับเนื้อหาในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในบางเนื้อหาควรเป็นการสาธิตจากครูผู้สอนเอง จะให้ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนเพื่อการทำงานร่วมกันที่ดีขึ้น ในการพัฒนาการเรียนการสอนในการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ต้องประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยครูต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านความรู้ ทักษะที่จำเป็นใน

การใช้งาน เทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนนโยบายของโรงเรียนต้องสอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ประยุกต์ใช้กับการเรียน การสอนมาใช้ อีกทั้งการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และอุปกรณ์ เพื่อต่อการจัดการเรียนการสอนด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล จึงจะเกิดผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน จาก ผลการวิจัยยังพบว่า เจตคติของนักเรียนต่อการจัดการ เรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล นักเรียนสามารถค้นหาข้อมูลจากหลากหลาย ช่องทาง ข้อมูลมีทันสมัย และมี ข้อมูลใหม่ตลอดเวลา เช่น ยูทูป อินเทอร์เน็ต การพูดคุยได้ตอบกับครู และเพื่อน ผ่านวิดีโอของชั้น เรียนได้ และชอบเรียนวิชาที่มีสื่อดิจิทัลเพราะเสริมความรู้มากกว่าหนังสือแบบเรียน สามารถ เก็บ งานหรือการบ้านไว้ในห้องเรียนดิจิทัล มีความสุขและสนุกกับการเรียนเพราะมีภาพเคลื่อนไหว มี เสียง ข้อความ ให้อ่านเป็นตัวอย่าง

1.4. ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้ บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร ได้มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รู้ถึงการใช้นโยบายอย่างฉลาดและถูกต้อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกดิจิทัลที่ทันสมัย วิเคราะห์และทำความเข้าใจปัญหาต่างๆ มีไหว พริบในการแก้ปัญหาได้ดีและเสนอวิธีแก้ปัญหาอย่างรอบด้าน ก่อนลงมือปฏิบัติ ส่วนสภาพที่พึง ประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แยกแยะ องค์ประกอบของระบบการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล กำหนดแผนงานอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างรอบด้าน และ มีวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาด้วยการคิดไตร่ตรอง คิดทบทวนก่อนตัดสินใจลงมือ ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระชนุพงษ์ วงศ์ประเทศ (2563) ที่ศึกษาแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นนทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสามารถ ในการนำข้อมูลมาใช้ ด้านความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร ด้านการ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว และด้าน การมีวิสัยทัศน์ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เข้าใจในภาพรวมของสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต้ององค์กร มี ทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยนำพาสมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัล ได้ มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นผู้พร้อมแบ่งปันความรู้ให้ บุคลากรส่งเสริมให้มีการเสวนาแบ่งปันความรู้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของ

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลในการพัฒนาการศึกษา สร้างผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นจริงได้ เสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลได้เหมาะสม สามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างอิสระ ทำงานตามแผนที่กำหนด และจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิงนวัตกรรมมีความรวดเร็วในการตัดสินใจในด้านพัฒนาทีมงานตามองค์ความรู้ VSDHC Model ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

1.5. การค้นหา และใช้งานดิจิทัล สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารค้นหาข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ในสถานศึกษาให้ชัดเจน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ในระบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลจึงต้องมีการแสวงหาความรู้ แยกแยะข้อมูล สร้างคุณค่า สร้างสรรค์สื่อ และงานต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีวินอ่อนลออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา และสวิตา อ่อนละออ (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา ซึ่งได้สรุปองค์ประกอบถึงคุณลักษณะที่สำคัญของนักบริหารการศึกษา ประกอบด้วย การส่งเสริมการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยีการมีความคิดต่อองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญาและพัฒนาความสามารถใหม่ๆ ความเต็มใจทดลองด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการบริการใหม่ๆ การพัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล และการสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ซึ่งความสามารถในทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารมีความสามารถในการค้นหาและใช้เทคโนโลยี สามารถสืบค้นและรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำงานในรูปแบบดิจิทัลได้ สามารถใช้เทคโนโลยีหลากหลายในการบริหารสถานศึกษา สามารถใช้แหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี และสถานศึกษาได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน การประยุกต์ใช้และบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ที่ได้

กล่าวได้ว่า ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะความสามารถและพฤติกรรม การแสดงออก ในการนำของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน ในการบริหารทั่วไป บริหารบุคคล บริหารงานวิชาการและบริหารงบประมาณ โดยมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึง และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน 2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ผู้นำจะต้องประเมินภาวะผู้นำเพื่อตรวจสอบถึงภาวะผู้นำว่ามีทักษะและพฤติกรรม เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา ซึ่งในสถานศึกษาต้องการผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดทันสมัย มีความเข้าใจบุคลากรในสถานศึกษาว่ามีความแตกต่างกัน มีการวางแผนการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผู้บริหารได้มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รู้จักการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง วิเคราะห์และทำความเข้าใจปัญหาต่างๆ มีสติ มีไหวพริบในการแก้ปัญหาได้ดีและเสนอวิธีแก้ปัญหาอย่างรอบด้าน ก่อนลงมือปฏิบัติ เอกธน์ เชื้อวงศ์ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำยุคใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ สื่อสารเก่ง เข้าใจเทคโนโลยี และสนับสนุนผู้ติดตาม ผู้นำเชิงกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมาย วางแผน จัดการทรัพยากร และติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำการศึกษา สร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาวัฒนธรรม ส่งเสริมนวัตกรรม และบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล สื่อสารชัดเจน จัดการความขัดแย้ง และสร้างแรงจูงใจ 3. ความต้องการจำเป็นของของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ผู้บริหารและครูมีความต้องการจำเป็นของของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร ลำดับที่ 2 ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ลำดับที่ 3 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ลำดับที่ 4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ลำดับที่ 5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในศักยภาพของบุคลากรภายในสถานศึกษาว่ามีความรู้ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้มีการพัฒนาบุคลากร และสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่ดิจิทัล ถือเป็น ส่วนสำคัญของการขับเคลื่อนการศึกษาไทย ผู้บริหารจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในการเป็นพลเมืองที่ดีในยุคดิจิทัล ส่วนความต้องการจำเป็นลำดับที่ 4-5 ทุก

สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน และยังต้องมีการสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้ แนวทางการพัฒนา คือ

ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเรียนรู้ พัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ขยายขีด สมรรถนะการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากขึ้น นำเอาเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการบริหารจัดการและ จัดการเรียนรู้มากขึ้น สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปสู่ชุมชนวิชาชีพให้มากขึ้น ผสมผสานความพอดี ความพอเพียง อัตลักษณ์ความเป็นไทยในส่วนที่ดี รวมทั้งสร้างสรรค์ตัวตนของตนเองและผู้อื่นเข้า ด้วยกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน ขยายขีดความสามารถใน การเรียนรู้ของทั้งครูและนักเรียนให้มากขึ้น พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่าง สร้างสรรค์ ซึ่งรวมทั้งนำเอาเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาช่วยในการบริหารจัดการและจัดการ เรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีการปฏิรูปครูเร่งสร้างคุณภาพและระบบจัดการที่ดีและปฏิรูประบบการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพทันสมัยและมีระบบจัดการที่ดี เทคโนโลยีมีคุณภาพ ทันสมัย และมีระบบจัดการปฏิรูป พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรมี วิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหารจะต้องสามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดย การแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วยขอเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อยกระดับความ เป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) ผู้บริหารจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยจัดและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับ การเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ (Excellence Professional Practice) ผู้บริหารจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการ เสริมสร้างพลังอำนาจครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (Systematic Improvement) ผู้บริหารต้องส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุค ดิจิทัลและการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กรโดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่าง มีประสิทธิภาพการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital citizenship) ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและ ส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคมจริยธรรมและกฎหมายตลอดจนความ รับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้อง เพื่อการวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัลจากมาตรฐาน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรพล แสนศิลา (2564) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคามเขต 3 วิจัยนี้วัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคามเขต 3 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันการพัฒนา สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาราย ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารใน ยุคดิจิทัล ด้านคุณภาพของงานในยุคดิจิทัล ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ด้านความ มุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคามเขต 3 มีแนวทางดังนี้ (1)คุณภาพของงานใน ยุคดิจิทัล (2)ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (3)ความมุ่งมั่นในการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง (4)การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (5)ความ รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะเป็นประ โยชน์ต่อการยกระดับการดำเนินงาน ของโรงเรียนในโครงการ โรงเรียนประชารัฐต่อไป

2.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่

ผู้บริหารกำหนดพันธกิจของโรงเรียนภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่าย ที่จะมีความหมาย ร่วมกันในการส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริม ให้ครูสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยี การสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศที่ สนับสนุนการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารควรมีทักษะความรู้และประสบการณ์ ในการควบคุมเทคโนโลยี การตัดสินใจด้านเทคโนโลยีและการบริหารความเสี่ยงและ การใช้ เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดผลตอบแทน ควบคู่ไปกับความยืดหยุ่นและการเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ว่า คุณสมบัติเหล่านี้ จำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำแบบดิจิทัล การนิเทศติดตามที่มุ่งเน้นการใช้ เทคโนโลยี การให้กำลังใจและเสริมสร้างการพัฒนา วางแผนกำหนดนโยบายให้บุคคลต้องได้รับ การอบรม กระตุ้นให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียน

การสอน จัดประชุมสัมมนาบุคลากรในองค์กรเพื่อมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในเรื่องของการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอน ผู้บริหารควรเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ศึกษาความรู้ใหม่เข้าใจเครื่องมือดิจิทัล เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ทดลองใช้จริงผู้บริหารควรเริ่มต้นจากการทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ในโครงการเล็ก ๆ ก่อน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและความมั่นใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ เมธีวรฉัตร (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ มีการพัฒนามูลฐานภายในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ ด้านการใช้เทคโนโลยีและทักษะดิจิทัลเพื่อจะได้นำความรู้และประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนาและพัฒนางานองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา นามวงศ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ทักษะการบริหารจัดการองค์กรทั้งระบบ ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์และมีการคิดเชิงนวัตกรรม และทักษะพลเมืองดิจิทัลและความฉลาดทางสังคม

2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ด้านการค้นหาและใช้งานดิจิทัล

ผู้บริหารวางแผนโดยการวิเคราะห์ (SWOT) ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยีเข้ากับ จุดแข็ง จุดอ่อน ของสถานศึกษาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ จัดโครงการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัล เป็นนักวางแผนสามารถปรับประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี การศึกษาในการบริหาร การจัดการ และพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยี อำนวยความสะดวกกับคุณครูในการใช้งานเทคโนโลยีในทิศติดตามและนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้การฝึกฝน แสดงออกในรูปการณ์กระทำในการนำเอาทรัพยากร ปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำ

เพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องชำนาญมีความชำนาญความคล่องแคล่วว่องไว ถูกต้องในการบริหารงานของผู้บริหารที่แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จจะต้องมีทักษะทางด้านเทคนิคการจัดการบริหาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ครอบตน ครอบคน ครอบงาน ผู้บริหารพัฒนาทักษะการค้นหาค้นหาข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพเรียนรู้การใช้เครื่องมือค้นหาเข้าใจวิธีการใช้เครื่องมือ หรือฐานข้อมูลเฉพาะทาง เพื่อเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ใช้ศักยภาพให้ตรงจุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของระวีวรรณ กองกะมุด (2557) ได้ศึกษาการวิจัยวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ในยุคไอซีทีต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการบริหารงานอยู่เสมอเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านภาษาความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ทั้งนี้ได้มีการดำเนินการนิเทศ ติดตามแนะนำและประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปานัสม์ ชุมภูยาละ(2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรให้บุคลากรทางการศึกษาร่วมประชุมวิเคราะห์ SWOT หาสาเหตุปัญหาและจัดทำแผน แก้ไขปัญหาในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องทราบคุณลักษณะและมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาตลอดจนเปิดโอกาสให้ครู ได้แสดงศักยภาพและพัฒนาตนเองให้ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างขวัญกำลังใจและเสริมแรงทางบวกโดยวิธีการชมเชยให้รางวัล เมื่อมองเห็นความสำเร็จของบุคลากร ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กำหนดเป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน นำแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีและการสร้างบารมี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสามารถบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนายุทธศาสตร์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิจัยของ กรณัญญ์ ตาแปง (2562)

ได้ศึกษาเรื่องบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางวิสัยทัศน์ที่ดีเพื่อนำครู และนักเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และมีวิสัยทัศน์ก่อให้เกิดนโยบายหรือแนวคิดใหม่ ๆ นำไปสู่แผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนบนโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีการใช้การออนไลน์เพื่อสร้างแหล่งเรียน และการใช้แบบทดสอบออนไลน์เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจงานได้ตลอดเวลา ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารใช้สื่อออนไลน์และระบบออนไลน์ในการพัฒนา และสร้างความสนใจให้กับเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีการปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของยุคสมัย และมีแนวคิดที่ไม่ซับซ้อน กระจายงานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารมีทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดี คุณธรรม และจิตสำนึกที่ดีมีการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลที่ดี และมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ มีวิจารณญาณที่ดี

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริทรัพย์ วงศ์พรม (2566) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ควรมีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ของสถานศึกษา การวางแผน อัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง ควรจัดให้มีการใช้อินเทอร์เน็ตและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพา ลือสัตย์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล พบว่า กลยุทธ์การบริหารสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ 1) กลยุทธ์หลักที่ 1 กระบวนการวางแผนการบริหารสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล 2) กลยุทธ์หลักที่ 2 ขับเคลื่อนการนำแผนสู่การปฏิบัติการบริหารสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล 3) กลยุทธ์หลักที่ 3 ปรับระบบการประเมินผลการบริหารสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล

2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ด้านการสอนและเรียนรู้เทคโนโลยี

ผู้บริหารวางแผนเตรียมความพร้อมด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทั้งในสถานศึกษาและระดับตัวบุคคล เข้าร่วมและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ PLC ด้านการสอนและเรียนรู้เทคโนโลยี สามารถปรับตัวและเป็นแบบอย่างเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลได้ บุคลากรเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์การผ่านทักษะความรู้ใหม่ๆ สนับสนุนบุคลากรให้มีทักษะในการใช้งานเทคโนโลยี สร้างผลงานได้อย่างเต็มที่และปลอดภัย พัฒนาความรู้และความเข้าใจในเทคโนโลยีศึกษาด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องมีความกล้า มีวิสัยทัศน์ในด้านดิจิทัล ในสังคมออนไลน์ที่คนปัจจุบันนิยมชมชอบมากที่สุดในการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจ การประชาสัมพันธ์ การสอนและเรียนรู้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลไม่ใช่แค่เรื่องของการพัฒนาทักษะ แต่ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในทีมงาน ผู้นำที่สามารถทำให้ทีมงานเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้ จะเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในโลกดิจิทัล ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านทางอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา ข้อมูลที่สำคัญสามารถสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ฟรี และกลยุทธ์การใช้งานแบบเรียบง่าย เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในยุคดิจิทัลสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ความเป็นผู้นำแบบดิจิทัล คือ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในการสื่อสารแบบสองทิศทาง ผู้บริหารต้องกลายเป็นผู้เล่าเรื่อง เพราะปัจจุบันสามารถสร้างรากฐานของการประชาสัมพันธ์ที่เป็นบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสิทธิ์ สนสมบัติ (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบทบาทครูยุคดิจิทัล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติ คือการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการมีวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกฤตา กันทาใจ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบาง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารเข้าใจในความรู้ และทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษา ปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล เป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ปฏิบัติงานเป็นเลิศอย่างมืออาชีพในยุค ผู้บริหารเข้าใจในความรู้ และทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษา ปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล เป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ปฏิบัติงานเป็นเลิศอย่างมืออาชีพในยุคดิจิทัล

2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์โดยการเตรียมแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการพัฒนาและพัฒนางองค์กรให้มีความยืดหยุ่น ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยี จัดกระบวนการทัศน์ใหม่ หรืออาจเรียกว่าการจัดการศึกษายุคฐานแห่งเทคโนโลยี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน โดยผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนความสามารถตนเองให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการ ให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสามารถของบุคคลด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการนำเอาทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์กร สร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานด้านเทคโนโลยีสู่การแข่งขันสู่การสร้างแหล่งเรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความสามารถในด้านการสร้างนวัตกรรม ปลุกฝังวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) กระตุ้นให้ทีมงานกล้าแสดงความคิดเห็นและนำเสนอไอเดียใหม่ ๆ โดยไม่มีความกลัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ สุวรรณเหลา (2566) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษานำสื่อสังคมออนไลน์มาใช้ในการสื่อสารของหน่วยงานราชการในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงาน ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้และการสอนมีการส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนให้กับครูผู้สอนอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง ทักษะด้านความคิดรวบยอดและความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญและกำลังใจ เมื่อความคิดนั้นบรรลุเป้าหมาย การแสดงความยอมรับโดยการมอบรางวัล การให้โอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน และถือเป็นข้อปฏิบัติร่วมกัน ที่ครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ใช้ไอซีทีเป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ ทักษะด้านเทคนิคทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มีการประกวดนวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนภายในและภายนอก เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวามณี พุทธกุลหิรัญเมธา (2566) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคเหนือ พบว่า ผู้บริหาร

ควรมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัล คุณธรรมจริยธรรมในยุคดิจิทัล บุคลากรการเรียนรู้ตลอดชีวิต การทำงานเป็นทีมในยุคดิจิทัล ภาทบริหารเครือข่ายในยุคดิจิทัล สร้างขวัญกำลังใจในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ วิสัยลักษณ์ (2567) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเห็นคุณค่าและตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีด้านความคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารต้องพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของระบบสารสนเทศ และต้องให้ความสำคัญและให้ความสำคัญกับข้อมูล พัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ด้านการเป็นมืออาชีพในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสวงหาความรู้จากนัก ICT ที่มีความเชี่ยวชาญในงานด้านการบริหารจัดการศึกษา ด้านการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ และด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารควรระมัดระวังอย่างยิ่งในการโพสต์ หรือเผยแพร่ส่งต่อข้อความ รูปภาพ วิดีโอ ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหาย

2.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล

ผู้บริหารริเริ่มการเปลี่ยนผ่าน เป็นการขับเคลื่อนองค์กรจากปัจจุบันไปสู่สภาพในอนาคต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารนำการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้อย่างมีจริยธรรม ไม่ใช่เทคโนโลยีเพื่อการใดๆ ที่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรม ประพฤติและปฏิบัติตนให้เหมาะสม โดยมีจิตสำนึกความเป็นพลเมืองดิจิทัลเคารพในกฎระเบียบ นโยบาย หรือข้อตกลงที่ให้ไว้กับผู้ปกครองและครูในการใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่นๆ ทำให้การทำงานหรือกระทำให้บรรลุสู่เป้าหมายปลายทางขององค์กรอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่นๆ ที่มีอยู่โดยผ่านกระบวนการ ทางกร บริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การ บริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำดิจิทัลต้องวางเครื่องมือในโลกแห่งความเป็นจริงไว้ในมือของนักเรียนและอนุญาตให้พวกเขาสร้างสิ่งประดิษฐ์การเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญด้านแนวคิด นั่นคือการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ เน้นการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น ชุดการสื่อสารและการแก้ปัญหา ซึ่งสังคมต้องการเครื่องมือดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสนในการเรียนรู้ที่เข้มงวดและมีความเกี่ยวข้อง โดยใช้ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ให้ผู้เรียนเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมในการสร้างสิ่งประดิษฐ์การเรียนรู้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด สร้างความชื่นชมในการเรียนรู้มากขึ้น ในขณะที่เตรียมตัวให้พร้อมสำหรับโลกแห่งความเป็นจริงของสังคม สอดคล้องกับวิจัยของ ญัญณิชา พรปทุมชัยกิจ(2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน และสามารถปฏิบัติได้จริง ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาระดับมืออาชีพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ และเป็นแบบอย่างที่ดีใน

การใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิจัยของชญนิชา สุขวงศ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีโดยการแบ่งปันแนวคิดซึ่งกันและกันภายในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านเทคโนโลยี 2) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิควิธีการเรียนรู้ รูปแบบการสอนในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและแลกเปลี่ยนสัมมนาแนวคิดในการพัฒนาโดยใช้เครือข่ายทางการบริหารระหว่างสถานศึกษา 4) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางหรือแนวปฏิบัติด้านการวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี 5) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบของการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิจัยของ ปรีวัตร ศรสุรินทร์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษายุคดิจิทัล ในสหวิทยาเขตทุ่งหินเทิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ พบว่า แนวทางในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษายุคดิจิทัล ในสห วิทยาเขตทุ่งหินเทิน พบว่าผู้บริหารควรดำเนินการดังนี้ ด้านการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษา ควรจัดทำแผนพัฒนา

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมทั้งทางด้านฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์และพัฒนาทักษะผู้บริหาร ครูและบุคลากรของสถานศึกษา ด้านบุคลากรควร คัดเลือกบุคลากร โดยใช้คนให้ถูกกับงาน ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ควรสำรวจสภาพปัญหาและ ความต้องการจำเป็นที่ชัดเจน ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรจัดทำหลักสูตรและแผนการ จัดการเรียนรู้บูรณาการทักษะดิจิทัลแบบผสมออนไลน์ ออนไลน์ ออนแอร์ และออนดีมานด์ และด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ ควรพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์อย่างหลากหลายช่องทาง

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผลการประเมิน พบว่า แนวทางที่ 1-5 ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจาก แนวทางข้างต้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาให้เกิดเป็นสถานศึกษายุคใหม่ได้ ซึ่งสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปฏิรูปการเรียนรู้ และหากมองเข้าไปในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ที่หล่อหลอมหล่อมเกลายาวชนและอนาคตของชาติที่สำคัญจะพบว่า ผู้บริหารและครูเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่มีอิทธิพลต่อการขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารจะต้องมีความกล้าในการใช้เทคโนโลยีให้มีประโยชน์กับสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในด้านการส่งเสริม การพัฒนา การสร้างนวัตกรรมในยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องพัฒนาความคล่องทางดิจิทัล (Become Digitally Fluent) เป็นการยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเข้าสู่โลกดิจิทัล ตระหนักถึงความจำเป็นความคล่องทางดิจิทัล และการบูรณาการความคิดเชิงดิจิทัลเข้าสู่การจัดการในชีวิตประจำวัน พัฒนาขีดความสามารถใหม่ (Develop new Capabilities) เป็นการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล เพราะยังมีคนงานมีความสามารถพาดิจิทัลมากขึ้นเท่าไร ก็ยังมีส่วนร่วมเพิ่มศักยภาพในการสร้างสร้างสรรค์ที่มีความ เต็มใจที่จะทดลอง (Willing to Experiment) เป็นการใช้เครื่องมือโซเชี่ยลมีเดียแบบเรียลไทม์ เช่น ทวิตเตอร์ ความรวดเร็วจะกลายเป็นวิธีสำคัญในการรับข้อมูลเชิงลึกทันทีในการพัฒนาความต้องการของลูกค้าอย่างรวดเร็ว เพื่อรับรู้อารมณ์สาธารณะ เพื่อรักษฐานผู้รับบริการและเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริการ ผู้ที่มีความรู้และทักษะในการรับมือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ อีกทั้งดำรงตนอยู่บนจริยธรรมเท่านั้น ที่จะประสบความสำเร็จการเรียนรู้ที่จะให้เกิดทักษะแห่งยุคดิจิทัล จึงเป็นหนทาง การเตรียมคนให้พร้อมที่จะอยู่ร่วมกันและประสบความสำเร็จได้ เกิดเป็นวาระ

แห่งชาติเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้สำหรับยุคดิจิทัล ผลการสอนให้น้อยลง เรียนรู้ให้มากขึ้น ปรับเนื้อหาวิชาให้ทันสมัยชีวิตและการทำงานให้มากขึ้น

ผู้นำทางการศึกษาต้องเป็นผู้นำการเรียนรู้ ที่ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ขยายขีดสมรรถนะการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากขึ้น นำเอาเทคโนโลยี ขั้นสูงมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนรู่มากขึ้น สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปสู่ชุมชนวิชาชีพให้มากขึ้น ผสมผสานความพอดี ความพอเพียง อัตลักษณ์ความเป็นไทยในส่วนที่ดี รวมทั้งสร้างสรรค์ตัวตนของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกัน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังกล่าว จึงเป็นเหตุให้องค์กรทางการศึกษาต้องร่วมมือกันเพื่อปรับเปลี่ยน ปรับตัวพัฒนาคุณภาพของคนให้ทันและสอดคล้องกับความเป็นจริงของยุคที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตและการเรียนรู้ของทั้งครูนักเรียน และทุกคนในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำ การเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน ขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ของทั้งครูและนักเรียนให้มากขึ้น พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งรวมทั้งนำเอาเทคโนโลยีขั้นสูงมาช่วยในการบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นและสำคัญ ที่จะช่วยแก้ปัญหาในการจัดการศึกษาและพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้พัฒนาในระดับหน่วยปฏิบัติสอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยหวังผลการเปลี่ยนแปลงยั่งยืน นั่นคือคิดในเชิงปฏิรูปโดยการคิดใหญ่แต่ทำในจุดเล็ก ๆ (Think Big But Act Small) แต่เริ่มกระทำในระดับหน่วยปฏิบัติงานก่อน จนกระทั่งสถานศึกษากลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และชุมชนวิชาชีพในที่สุด ดังนี้แนวทางทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ ด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ด้านการสอนและเรียนรู้เทคโนโลยี ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล ด้านการค้นหาและใช้งานดิจิทัล จึงเป็นแนวทางที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเตรียมคนให้มีความพร้อมในการอยู่ร่วมกันในสังคม พัฒนาคอนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในโลกสังคมความรู้ สร้างรากฐานของการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ที่จะทำให้การดำรงชีวิตประสบความสำเร็จและพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้ ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิจัยของ กระรัต ทองใสพร (2566) พบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อพฤติกรรมในการใช้ชีวิตรวมถึงการเรียนรู้ โลกแห่งการเรียนรู้ ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วจากการที่มีระบบอินเทอร์เน็ตและการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งระบบเครือข่ายความรู้ออนไลน์มีการขับเคลื่อนอย่างเห็นได้ชัด ระบบอินเทอร์เน็ตจะมีบทบาทมากขึ้นจะช่วยให้คนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ความเจริญสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างง่ายดาย ในขณะที่การเรียนรู้ในพื้นที่ที่ได้ปฏิบัติจริงซึ่งยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยพัฒนาเสริมทักษะด้านต่างๆ ในหลากหลายมิติ ปัจจุบันเทคโนโลยีมีบทบาท

สำคัญเป็นอย่างมากในระบบการศึกษา เรียกได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งthatขาดไม่ได้ที่จะช่วยให้การศึกษามีการพัฒนาและเติบโตไปในวงกว้าง ซึ่งมีข้อดีก็คือเป็นการลดความเหลื่อมล้ำโอกาสทางการศึกษาได้เป็นอย่างมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีเพื่อมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรความรู้และสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเท่าเทียมกัน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้

1.การพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายจะต้องคำนึงถึงความสำคัญตามข้อค้นพบจากค่า PNI จากมากไปน้อย ดังนี้

1.1 ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ ควรมีการปรับปรุงแบบการประเมินผลด้วยการใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

1.2 ด้านการค้นหา และใช้งานดิจิทัล ควรมีการทำหนังสือ MOU บันทึกข้อตกลงความเข้าใจร่วมกันกับสถาบันต่างๆ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการค้นหาและใช้งานดิจิทัล

1.3 ด้านการสอนและเรียนรู้เทคโนโลยี ควรมีการประชุมและวางแผน เขียนโครงการเพื่อรองรับเรื่องการเรียนรู้เทคโนโลยีสร้างความรู้ใหม่ทำลายความรู้เก่า ในการสอนและเรียนรู้เทคโนโลยี และควรมีการสร้างฐานของการศึกษาในยุคดิจิทัลสู่การศึกษาที่ยั่งยืน

1.4 ด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ประสาน สื่อสาร ขอบเขตอาสา คนรุ่นใหม่ ขอความร่วมมือหน่วยงานรัฐและชุมชนในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล วางแผนและสร้างนวัตกรรมขึ้นมาเพื่อเป็นแบบอย่างในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.5 ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล ควรมีการอบรม ศึกษาดูงาน กำหนดนโยบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการรู้เท่าทันเทคโนโลยีในปัจจุบันและอนาคตให้กับครูและนักเรียนอย่างทั่วถึงและเป็นรูปธรรม

2.การพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายควรดำเนินการส่งเสริมตามแนวทางตามข้อค้นพบ ดังนี้

2.1 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรให้มีความรู้และความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกระบวนการจัดการเรียนการสอน และเป็นเครื่องมือในการสร้างพลังในการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา

2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างหรือผลิตสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างการเรียนรู้แนวใหม่ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร

2.3 ปรับปรุงและทบทวนวิสัยทัศน์ นโยบาย เพื่อสร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถวิเคราะห์ และสามารถใช้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล

2.4 พัฒนา สร้างคนรุ่นใหม่ให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล

2.5 ควรมีการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้ประโยชน์จากระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อการสื่อสาร

2.6 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู หรือระหว่างผู้บริหารกับผู้ปกครอง เพื่อให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

2.7 สนับสนุนและขยายเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของสถานศึกษา เพื่อให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารผู้บริหารและบุคลากรเป็นไปอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.8 ควรมีการนำรูปแบบการเรียนรู้แบบด้วยระบบออนไลน์ ที่ประสบความสำเร็จและตอบสนองวิธีการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ๆ มาพัฒนาสร้างทีมงานเพื่อปฏิบัติงานและเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกันระหว่างคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า

2.9 ควรมีการเตรียมความพร้อมในด้านการผลิตและพัฒนาเพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล

2.10.ควรมีการสร้างกฎกติการายาทในการสื่อสารผ่านสังคมออนไลน์เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในการดูแลบุคลากรในสถานศึกษา และเป็นการเตรียมความพร้อมในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในระดับที่สูงขึ้นหรือในพื้นที่ที่กว้างขึ้น

2. ศึกษาและพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อได้ต่อยอดในระดับที่สูงขึ้นไปและสามารถนำไปพัฒนา อบรม ผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

3. ศึกษาแนวทางที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้สำหรับกลุ่มที่ต้องใช้ประโยชน์ เช่น เขตพื้นที่การศึกษา ครู นักเรียน นักวิชาการ

บรรณานุกรม

- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
แม่वंศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.
(การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม)), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- กนกอร สมปราชญ์. (2562). ภาวะผู้นำกับคุณภาพการศึกษา. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านจิตพิสัยของผู้บริหารโรงเรียนในเครือ
มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยครูสุริยเทพ.
- กิตติพัฒน์ คำแพง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
นักเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). สุดยอดภาวะผู้นำ: Super leadership. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- เกสร่า ศักดิ์มณีวงศา. (2561). การเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ :
ดีลอยท์ ทัชโซมัทสุ.
- ขนิษฐา ชัยประโคน. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านพฤติกรรมเชิงบวกในการ
เสริมสร้างวินัยของนักเรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา
ในเขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คำหมาน คนไค. (2542). ทางก้าวหน้าของครูมืออาชีพ : การพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวทางของ
พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สายธาร.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. Digital Literacy คืออะไร. ในโครงการพัฒนาทักษะ
ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ. (ออนไลน์) 2566
(23 ธันวาคม 2566) สืบค้นจาก <http://www.ocsc.go.th/DL Project/mean-dlp>

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2565). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. สกลนคร:

สำนักพิมพ์ศิรธรรมออฟเซต.วารสารการพัฒนาศาสตร์การเรียนรู้สมัยใหม่ มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม, 6(4), 193-199.

จิราภรณ์ สีขาว. *ภาพลักษณ์สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารการศึกษา*

ระดับสูง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ. (2560). *ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา :*

องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพฯ :

วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชัยวัฒน์ ใจจิตร. (2546). *พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ*

บ้านไผ่ จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2525). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2555). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ชีวิน อ่อนลออ และคณะ. (2563). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา*. วารสารวิทยาลัย

บัณฑิตเอเชีย. 10(1), 108, มกราคม-มีนาคม

ชุดิรัตน์ กาญจนชนชัย. (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน*

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง (2558). *ผู้นำแห่งอนาคต เข้าใจวัฒนธรรมต่างๆ และรู้ทันโลก*.

วารสารจันทร์เกษมสาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 21(41), 3-5.

ชัยเสถียร พรหมศรี (2550). *ผู้บริหารแห่งอนาคต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บริษัทฐานบุ๊คส์.

ณัฐวุฒิ พงศ์ศิริ (2564). *ทักษะการสื่อสารของผู้นำในยุคดิจิทัล*. วารสาร HR society magazine,

35(3), 21-24.

ทินกร บัวชู. (2562). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา*. วารสารครุศาสตร์สาร

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 9(1), 286-294.

เทพรังสรรค์ จันทรงมี. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ของโรงเรียน*

อนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์

ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*.

กรุงเทพฯ : ขุมทองอุตสาหกรรมและการพิมพ์.\

นกรินทร์ คำบูชา (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนสร้างได้อย่างไร*. วารสารการศึกษา
ไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 18(3), 43-47.

เทียน ทองแก้ว. (2542). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี : คณะครุศาสตร์

สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.

นภาพร พันธุ์ชัย. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นันทรัตน์ ฤทธิ์บำรุง. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการเป็นแบบอย่าง
ทางการสอนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิกร จันภิรม และศตพล กัลยา. (2562). *เทคโนโลยีการศึกษาในยุค Thailand 4.0*. วารสารปัญญา
ภิวัฒน์, 11(1), 304-314, มกราคม-เมษายน.

นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บวร ปัทมราทร. (2561). *การสื่อสารเคลื่อนที่จากยุคที่หนึ่งสู่ยุคที่ห้า มุมมองของพลเมืองดิจิทัล*.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พัสกร อุณาศ (2565). *ทักษะความเป็นผู้นำแห่งอนาคต*. วารสารการพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย, 7(2), 457-466.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพชรวิทย์ ยินดีสุข. *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557.

ภาตะวัน บุญจิต (2565). แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และเอกชนแห่งหนึ่งในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วุฒินิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เย็น ภู่วรรณ. นวัตกรรมการเรียนรู้การสอนกับการศึกษาระบบ 4.01. วารสารเทคโนโลยีสุรนารี. 9,2 (2558); 133-156.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์, 2554.

รจากรณ์ ลักษณะดี (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

วรลักษณ์ สงวนแก้ว. *Digital CitiZens: พลเมืองดิจิทัล*. (ออนไลน์) 2555 (8 กันยายน 2566) สืบค้นจาก [www.stou.ac.th/study/sumrit/1-59\(500\)/page2-1-59\(500\).html](http://www.stou.ac.th/study/sumrit/1-59(500)/page2-1-59(500).html).

สุทธิชัย ปญญูญโรจน์. *ครบเครื่องเรื่องนักรับบริหาร*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส, 2558.

สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรรธญา ปะภาวะเต และ บุญชม ศรีสะอาด (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.

อดิพร เกิดเรือง. *การส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับสังคมไทยในยุคดิจิทัล*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 6, 1 (2560); 173-185.

อมเรศ ศิลอ่อน. *ทัศนคติของผู้บริหารต่อการประชาสัมพันธ์ยุคใหม่*. เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษในวันสัมมนาเรื่องสุดยอดการประชาสัมพันธ์, 2539.

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ. *การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

เอกชัย กี่สุขพันธุ์. การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era).

(ออนไลน์) 2566 (1 พฤศจิกายน 2566) สืบค้นจาก

<http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir-->

ARIR Public Company Limited. Digital Education. (online) 2018 (9 January 2018) Available

from: <https://www.theeleader.com/knowledgeupdate/digital-education-thailand-problem/>

Beetham, H., and Sharpe, R. (Eds.). Rethinking Pedagogy for a Digital Age: Designing for 21st Century Learning. New York: Routledge, 2013

บุญญอนันต์ พันิชทรัพย์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในยุคดิจิทัล HUMAN RESOURCE

DEVELOPMENT IN THE DIGITAL ERA. กรุงเทพฯ ฯ: โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2562.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา Theories, Research, and Approaches to Development. กรุงเทพฯ ฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน, 2564

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ ฯ: สวีริยาสาส์น, 2561

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย/สัมฤทธิ์ กางเพ็งและประยุทธ ชูสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2557.

เขมณัฏฐ์ มิ่งศิริธรรม. เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับการวิจัยทางการศึกษาในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล (Technology to Learning for Educational Research in Digital Transformation). -- พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี ฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2565.

สุรศักดิ์ ปาเอ. กระบวนทัศน์เทคโนโลยีการศึกษาในยุคดิจิทัล.แพร่: หจก.แพร่ไทยอุตสาหกรรมพิมพ์, 2560.

กุลิศรา จิตรขญาณิช. (2565). วิธีการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 . สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2561). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุนทร โคตรบรรเทา. (2561). ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ ฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน

เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสุพรรณบุรี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชีวิน อ่อนลออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา และสวิตา อ่อนลออ. (2563). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10(1), 108-119.

ณัฐธินิชา พรปทุมชัยกิจ, อุดมพันธุ์ พิษณุประเสริฐ และพงษ์ศักดิ์ ทองพั่นซึ้ง. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15(2), 50-64.

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2560). แผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาวิช เขาวนเกษม, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารักษ์ และสุดารัตน์ สารสว่าง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารการจัดการการศึกษาและนวัตกรรม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 3(3), 85-99.

สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ARIR Public Company Limited. *Digital Education*. (online) 2018 (9 January 2018) Available from: <https://www.theeleader.com/knowledgeupdate/digital-education-thailand-problem/>
Beetham, H., and Sharpe, R. (Eds.). *Rethinking Pedagogy for a Digital Age: Designing for 21st Century Learning*. New York: Routledge, 2013

Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of psychological test*. (5th ed.). New York: Harper Collins.

Elliott, T. (2017). *Digital Leadership: A Six-Step Framework For Transformation*. Online. Retrieved on July 6, 2023, from <http://www.digitalistmag.com/author/telliott>

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

1. ผศ.ดร. สมพงษ์ ปันหุ่น อาจารย์ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ผศ.ดร. ปรัชมนันท์ เจริญอารมณ์วัฒนา อาจารย์ภาควิชา การบริหารการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ว่าที่เรือตรี ดร.ภัทรารุช รักกลิ่น อาจารย์ภาควิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. ดร.รุ่งทิพย์ พรหมศิริ | ผู้อำนวยการโรงเรียนชลราษฎรอำรุง |
| 2. นายสุรเชษฐ์ พินิจกิจ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางเป้ง |
| 3. นายวีรวุฒิ เกตุจำนงค์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง อำนาจชุมชนปลัมภ์ |
| 4. ดร.รัศมี นิยมจันทร์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดอุตะเถา |
| 5. นายกานต์ เกตุจินากุล | ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลวัดอุตะเถา |
| | วิษยะฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ |
| 6. นายภาคิน เมธาปณณทัต | หัวหน้าฝ่ายประสานงานต่างประเทศ ระดับชั้นอนุบาล 1 |
| | - ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่วม |
| | เกล้าฝ่ายประสานงานต่างประเทศ |



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาความสอดคล้องของประเด็นข้อคำถามเพื่อใช้ในแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละข้อว่ามีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ เมื่อพิจารณาแล้วให้ใส่เครื่องหมาย ü ลงในช่องความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาตามระบบ IOC ดังนี้

- 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนี้มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนี้มีเนื้อหาที่สอดคล้องตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
2. ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนี้ไม่มีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

นางสาวสุภาพร แผล่ป้อง

นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือเทคโนโลยีดิจิทัลที่เคยนำมาใช้ในการทำงานหรือที่มีให้บริการอยู่ในองค์กรหรือที่ทำงานอยู่แล้ว					
1	ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
2	ท่านนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานให้ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ				
3	ท่านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา				
4	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน				
5	ท่านนำเทคโนโลยีสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ				
ด้านการค้นหาและใช้งานเทคโนโลยี หมายถึง ทักษะการค้นหาด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์และนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจการนำข้อมูลต่างๆในอินเทอร์เน็ตไปใช้งานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพโดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้					
6	ท่านสามารถค้นหาข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ในสถานศึกษาให้ชัดเจนได้				
7	ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ในระบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต				
8	ท่านสามารถสืบค้นและรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำงานในรูปแบบดิจิทัลได้				
9	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีหลากหลายในการบริหารสถานศึกษา				
10	ท่านสามารถใช้แหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี				

ด้านการสอนและเรียนรู้เทคโนโลยี หมายถึง ทักษะการเรียนรู้แบบการค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยี เป็นผู้นำในการสร้างความเข้าใจและยอมรับเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเข้าสู่การสอน สร้างและสนับสนุนพื้นที่เรียนรู้ออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่ายและปลอดภัยสำหรับบุคลากร ค้นพบความรู้ด้วยตนเองทำให้สามารถจดจำความรู้ได้นานในด้านเทคโนโลยีและนำไปพัฒนาสถานศึกษา เป็นสื่อกลางเครือข่ายสังคมออนไลน์ในสถานศึกษาเพื่อร่วมกันจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน					
11	ท่านสามารถฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยี				
12	ท่านสามารถเป็นผู้นำในการสร้างความเข้าใจและยอมรับเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเข้าสู่การสอนได้				
13	ท่านสามารถสอนและสนับสนุนพื้นที่เรียนรู้ออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่ายและปลอดภัยสำหรับบุคลากร				
14	ท่านสามารถค้นพบความรู้ด้วยตนเองทำให้สามารถจดจำความรู้ได้นานในด้านเทคโนโลยีและนำไปพัฒนาสถานศึกษาได้				
15	ท่านมีความสามารถเป็นสื่อกลางเครือข่ายสังคมออนไลน์ในสถานศึกษาเพื่อร่วมกันจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน				
ด้านสร้างและพัฒนานวัตกรรม หมายถึง การผลิตนวัตกรรมใหม่ในรูปแบบต่างๆที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ดีมากขึ้นในรูปแบบข้อความรูปภาพซอฟต์แวร์หรือบริการต่างๆ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ สร้างแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษา					
16	ท่านมีความสามารถในการสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์				
17	ท่านมีความสามารถในการผลิตสื่อ นวัตกรรมใหม่ๆ				
18	ท่านสามารถประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา				
19	ท่านมีความสามารถสร้างแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษา				

20	ท่านมีความสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ				
----	---	--	--	--	--

ด้านความฉลาดทางดิจิทัล (DQ: Digital Intelligence Quotient) หมายถึง กลุ่มความสามารถทางสังคม อารมณ์ และการรับรู้ ที่จะทำให้นักคนหนึ่งสามารถเผชิญกับความท้าทายของชีวิตดิจิทัล และสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตดิจิทัลได้ ความฉลาดทางดิจิทัลครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและค่านิยม ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในฐานะสมาชิกของโลกออนไลน์					
21	ท่านมีทักษะการคิด วิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณที่ดี				
22	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตบนโลกดิจิทัลได้				
23	ท่านใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม				
24	ท่านสามารถรักษาความปลอดภัยของตนเองบนโลกดิจิทัล				
25	ท่านสามารถรับมือกับการคุกคามทางโลกออนไลน์				

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็นสำหรับผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาซึ่งจะนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง อนึ่ง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ ใช้เฉพาะงานวิจัยเท่านั้น โดยการนำเสนอข้อมูลจะกระทำเป็นภาพรวมไม่แยกเป็นรายสถานศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุภาพร เหล่าป๋อง

นิสิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อ	เนื้อหา	ระดับความต้องการ									
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
22	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตบนโลกดิจิทัลได้										
23	ท่านใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม										
24	ท่านสามารถรักษาความปลอดภัยของตนเองบนโลกดิจิทัล										
25	ท่านสามารถรับมือกับการคุกคามทางโลกออนไลน์										

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง

นางสาวสุภาพร แผล่ป้อง

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างสำหรับงานวิจัย

วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์.....น. จบการสัมภาษณ์.....น.

คำชี้แจง ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์โดยเลือกประเด็นคำถามจากสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์
(ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกมาเป็นประเด็นในการตั้ง
คำถามสัมภาษณ์

ประเด็นสัมภาษณ์

1.ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่

ท่านมีเทคนิค แนวทาง วิธีการปฏิบัติอย่างไรเกี่ยวกับทักษะการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี
ดิจิทัลของผู้บริหารในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร

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

2.ด้านการค้นหาและใช้งานเทคโนโลยี

ท่านมีเทคนิค แนวทาง วิธีการปฏิบัติอย่างไรเกี่ยวกับการค้นหาและนำเทคโนโลยีดิจิทัล
ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ของผู้บริหารในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร

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

3.ด้านการสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี

ท่านมีเทคนิค แนวทาง วิธีการปฏิบัติอย่างไรเกี่ยวกับการแบ่งปันองค์ความรู้และเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร

.....

.....

.....

.....

.....

4.ด้านสร้างและพัฒนานวัตกรรม

ท่านมีเทคนิค แนวทาง วิธีการปฏิบัติอย่างไรเกี่ยวกับการพัฒนาการสื่อสารเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร

.....

.....

.....

.....

.....

5.ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล

ท่านมีเทคนิค แนวทาง วิธีการปฏิบัติอย่างไรเกี่ยวกับการเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัลของผู้บริหารในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร

.....

.....

.....

.....

.....

นางสาวสุภาพร แผล่ป้อง

นิสิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อคำถามประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

หัวข้อ การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง

1. ข้อคำถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามนำ

ตอนที่ 2 คำถามหลัก

ตอนที่ 3 คำถามเพื่อการสรุป

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้

นางสาวสุภาพร แผล่ป้อง

นิสิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 คำถามนำ

1. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 คำถามหลัก

1.ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่

1.1 ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ มีความเหมาะสมหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ สามารถนำไปใช้ได้จริงหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

2.ด้านการค้นหาและใช้งานเทคโนโลยี

2.1 ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการค้นหาและใช้งานเทคโนโลยี มีความเหมาะสมหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการค้นหาและใช้งานเทคโนโลยี สามารถนำไปใช้ได้จริงหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

3.ด้านการสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี

3.1 ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี มีความเหมาะสมหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี สามารถนำไปใช้ได้จริงหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

4.ด้านสร้างและพัฒนานวัตกรรม

4.1 ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านสร้างและพัฒนานวัตกรรม มีความเหมาะสมหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านสร้างและพัฒนานวัตกรรม สามารถนำไปใช้ได้จริงหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

5.ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล

5.1 ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล มีความเหมาะสมหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

5.2 ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล สามารถนำไปใช้ได้จริงหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 คำถามเพื่อการสรุป

3.1 ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 18 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบทดสอบ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

(Index of Item-Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของ

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองเพื่อประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้าน

ข้อ ที่	ข้อคำถามสำหรับการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่							
1	ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานให้ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	0	+1	+1	2	0.6	ใช้ได้
5	ท่านนำเทคโนโลยีสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	2	0.6	ใช้ได้
ด้านการค้นหาและใช้งานเทคโนโลยี							
6	ท่านสามารถค้นหาข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ในสถานศึกษาให้ชัดเจนได้	0	+1	+1	2	0.6	ใช้ได้
7	ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ในระบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความสำหรับการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
8	ท่านสามารถสืบค้นและรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำงานในรูปแบบดิจิทัลได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีหลากหลายในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	ท่านสามารถใช้แหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการสอน และเรียนรู้เทคโนโลยี							
11	ท่านสามารถฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยี	+1	0	+1	2	0.6	ใช้ได้
12	ท่านสามารถเป็นผู้นำในการสร้างความเข้าใจและยอมรับเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเข้าสู่การสอนได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	ท่านสามารถสอนและสนับสนุนพื้นที่เรียนรู้ออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่ายและปลอดภัยสำหรับบุคลากร	0	+1	+1	2	0.6	ใช้ได้
14	ท่านสามารถค้นพบความรู้ด้วยตนเองทำให้สามารถจดจำความรู้ได้นานในด้านเทคโนโลยีและนำไปพัฒนาสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	ท่านมีความสามารถเป็นสื่อกลางเครือข่ายสังคมออนไลน์ในสถานศึกษาเพื่อร่วมกันจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม							
16	ท่านมีความสามารถในการสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความสำหรับการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
17	ท่านมีความสามารถในการผลิตสื่อ นวัตกรรม ใหม่ๆ	+1	+1	0	2	0.6	ใช้ได้
18	ท่านสามารถประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา	0	+1	+1	2	0.6	ใช้ได้
19	ท่านมีความสามารถสร้างแหล่งเรียนรู้ และ พัฒนาการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อปรับปรุง กระบวนการเรียนรู้และสร้างประสิทธิภาพในการ ทำงานของสถานศึกษา	0	+1	+1	2	0.6	ใช้ได้
20	ท่านมีความสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ เรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ	0	+1	+1	2	0.6	ใช้ได้
ด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล							
21	ท่านมีทักษะการคิด วิเคราะห์มีวิจารณญาณที่ดี	+1	0	+1	2	0.6	ใช้ได้
22	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตบนโลกดิจิทัล ได้	+1	+1	0	2	0.6	ใช้ได้
23	ท่านใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	ท่านสามารถรักษาความปลอดภัยของตนเองบน โลกดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	ท่านสามารถรับมือกับการคุกคามทางโลก ออนไลน์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๙๙๕

วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ บัณฑิต (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวสุภาพร แผล่ป้อง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สญา สุระวิชิตระกุล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังเอกสารแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๔๔๑๔๓๘๑ หรือที่ E-mail: 65920337@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

มณฑนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๙๙๖

วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวสุภาพร แผล่ป้อง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สญา อุระวนิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงาน นิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังเอกสารแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๔๔๑๔๓๘๑ หรือที่ E-mail: 65920337@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

มณฑนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๙๔๗

วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภัทรารุณ รักกลิ่น (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวสุภาพร แผล่ป้อง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สญาญ์ ธีระวนิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังเอกสารแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๔๔๑๔๓๘๑ หรือที่ E-mail: 65920337@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

มณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สุภาพร เหล่ป๋อง
วัน เดือน ปี เกิด	8 กุมภาพันธ์ 2533
สถานที่เกิด	ขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" 254 หมู่ 6 ตำบล บางทราย อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000
ตำแหน่งและประวัติการ ทำงาน	พ.ศ.2562-2564 ครูผู้ช่วย โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" พ.ศ.2564-ปัจจุบัน ครู โรงเรียนชลบุรี "สุขบท"
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2557 การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) สาขาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ม.บูรพา พ.ศ.2568 การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา