



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผล
การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

วิทยานิพนธ์
ของ
สุพิชา คิตคำ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผล
การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

วิทยานิพนธ์
ของ
สุพิชา คิตคำ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF THE GENERAL
ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE MUKDAHAN

BY

SUPICHA KHITKHA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สุพิชา คีตคำ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (ดร.เขาวลัษณ์ สุตะโคตร) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.บดินทร์ นารถโคษา) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 13 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ดร.เขาวลัทธิ สุตตะโคตร ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พกาพรรณ วัฒนานาม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และ ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ นางกัลยณัฐ สุวรรณไตรย์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ลิบเอกจิตติ ช่างแกะ ผู้อำนวยการโรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์ นางสาวชุตาวรรณ พลวงศ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญในการ พิจารณาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบ แบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจาก ความสำเร็จครั้งนี้ ต้องขอขอบพระคุณ บิดามารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้ง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 22 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ ด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

สุพิชา คิตต้า

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผล การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร
ผู้วิจัย	สุพิชา คิตคำ
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.เขาวลัษณ์ สุตะโคตร ดร.พกาพรรณ วัฒนานาม
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ และหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม บริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 276 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 63 คน หัวหน้างานบริหารทั่วไป จำนวน 30 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.49 – 0.86 และมีค่า ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.49 – 0.92 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .571$)
6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความร่วมมือ 2) ความรู้ดิจิทัล 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล และ 4) การสื่อสารดิจิทัล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป

TITLE	The Relationship Between Digital Leadership of Administrators and the Effectiveness of General Administration in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan
AUTHOR	Supicha Khitkha
ADVISORS	Dr. Yaovalak Sutacort Dr. Pakapan Wananam
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purposes of this research were to investigate, compare, identify the relationship between the digital leadership of school administrators and the effectiveness of general administration in schools, and establish guidelines for developing the relationship between digital leadership of school administrators and the effectiveness of general administration in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan. The samples consisted of 63 administrators, 30 heads of the general administration group, and 183 Teachers, yielding a total of 276 participants working in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan. The research instrument consisted of a set of 5 – point rating scale questionnaires: Part 1 – Digital leadership of school administrators with the discriminative power ranging from 0.49 to 0.86 and the reliability of 0.98. and the effectiveness of general administration in schools with the discriminative power ranging from 0.49 to 0.92 and the reliability of 0.98. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, One – Way ANOVA, and Pearson’s product–moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. The school administrators' digital leadership and the effectiveness of general administration in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan, as perceived by participants, were overall at a high level.

2. The school administrators' digital leadership and the effectiveness of general administration in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan, as perceived by participants with different positions, showed no differences in overall and each aspect.

3. The school administrators' digital leadership and the effectiveness of general administration in schools under the Secondary Educational Service Area Office, as perceived by participants with different school sizes, showed no differences in overall and each aspect.

4. The school administrators' digital leadership and the effectiveness of general administration in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan, as perceived by participants with different work experiences, showed no differences in overall and each aspect.

5. The school administrators' digital leadership (X) had a positive correlation with the effectiveness of general administration in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan, (Y) at the .01 level of significance ($r = .571$).

6. Guidelines for developing school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan consisted of four aspects: 1) cooperation, 2) digital knowledge, 3) digital vision, and 4) digital communication.

Keywords: Digital Leadership of School Administrators, Effectiveness of General Administration

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ.....	20
ความหมายของผู้นำ.....	20
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	22
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	23
ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	25
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล.....	30
ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล.....	30
ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล.....	32
คุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัล.....	34
บทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัล.....	37
องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล.....	39
การบริหารสถานศึกษา.....	67
ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน.....	69
ความหมายของประสิทธิผล.....	69
การบริหารงานทั่วไป.....	71

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขอข่ายการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน.....	72
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร	88
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	94
งานวิจัยในประเทศ.....	94
งานวิจัยต่างประเทศ.....	97
3 วิธีดำเนินการวิจัย	103
ขั้นตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร.....	104
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	104
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	108
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	112
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	114
ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร.....	116
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	119
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	119
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	122

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปลผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	181
ความมุ่งหมายของการวิจัย	181
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	182
การเก็บรวบรวมข้อมูล	182
การวิเคราะห์ข้อมูล	183
สรุปลผลการวิจัย	184
อภิปรายผลของการวิจัย	185
ข้อเสนอแนะ	190
บรรณานุกรม	191
ภาคผนวก	205
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	207
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล.....	213
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	237
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	273
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	279
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป.....	285
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา.....	301
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย.....	305
ประวัติย่อของผู้วิจัย	313

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน.....	48
2 การจัดกลุ่มขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานทั่วไป.....	83
3 สถานศึกษาแยกตามอำเภอ.....	89
4 โรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	90
5 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหารจำแนกตามขนาด.....	105
6 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน	106
7 กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร	123
8 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร	124
9 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านที่ 1 ความร่วมมือ.....	125
10 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านที่ 2 ความรู้ดิจิทัล.....	126
11 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านที่ 3 วิสัยทัศน์ดิจิทัล.....	128
12 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านที่ 4 การสื่อสารดิจิทัล...	130
13 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.....	132
14 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านที่ 1 งานธุรการ.....	133

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ด้านที่ 2 งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม.....	134
16 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ด้านที่ 3 งานกิจการนักเรียน.....	136
17 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ด้านที่ 4 งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน.....	137
18 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ด้านที่ 5 งานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา.....	138
19 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ด้านที่ 6 งานประชาสัมพันธ์.....	140
20 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ด้านที่ 7 งานเทคโนโลยีการศึกษา.....	142
21 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ด้านที่ 8 งานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ.....	143
22 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน.....	145

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน.....	146
24 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน.....	148
25 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน.....	150
26 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	152
27 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	153
28 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผล การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร.....	156
29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร โดยรวม (Y).....	157

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร งานธุรการ (Y1).....	158
31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม (Y2)	159
32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร งานกิจการนักเรียน (Y3).....	159
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ชุมชน (Y4).....	160
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร งานสร้างเครือข่าย ทางการศึกษา (Y5).....	161
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร งานประชาสัมพันธ์ (Y6).....	161
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร งานเทคโนโลยีการศึกษา (Y7).....	162

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร งานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ (Y8)..	163
38 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผล การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร.....	164
39 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านความร่วมมือ.....	167
40 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านความรู้ดิจิทัล.....	171
41 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล.....	174
42 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านการสื่อสารดิจิทัล.....	177
43 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร	275

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
44 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร.....	281
45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร	283

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	11
2 กระบวนการสู่ความสำเร็จในรูปแบบ“MUKDAHAN TRUST MODEL” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.....	91
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	307
4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	307
5 สัมภาษณ์ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	308
6 สัมภาษณ์ นางกัลยณัฏฐ์ สุวรรณไตรย์ คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.....	308
7 สัมภาษณ์ สิบเอกจิตติ ช่างแกะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร.....	309
8 สัมภาษณ์ นายบุญชอบ อูสาย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำชะอี วิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.....	309
9 สัมภาษณ์ นายวิษณุกร จันทรา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร.....	310
10 สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ คำแสนโคตร ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.....	310

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
11 สัมภาษณ์ นายเฉลิมศักดิ์ ณ หนองคาย ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงเรียนดงหลวงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.....	311
12 สัมภาษณ์ นายชัยยนต์ สิงห์บุญ ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงเรียนนาโสกวิทยาจารย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.....	311

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลมีผลกระทบต่อการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองการศึกษาหรือการดำรงชีวิตของมนุษยชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิด สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา หรือ covid - 19 ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงเกือบทุกประเทศทั่วโลกเป็นการตอกย้ำและเร่งเร้าให้เห็นความสำคัญจำเป็นของเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทและมีพลังมหาศาลต่อการเอื้อประโยชน์ในวิถีชีวิตประจำวันของผู้คน รวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ สามารถขับเคลื่อนไปได้ท่ามกลางสถานการณ์วิกฤตซึ่งสภาวะดังกล่าว กระบวนการจัดการศึกษาทั้งการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างมาก สถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยีและระบบออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้และการทำงานภายใต้วิถีปกติใหม่ (New Normal) มีการเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้ระบบออนไลน์มากขึ้น บุคลากร กระตือรือร้นที่จะต้องเรียนรู้การใช้เครื่องมือออนไลน์เพื่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยต่างให้ความสำคัญและตระหนักถึงศักยภาพของนวัตกรรมและเทคโนโลยีทั้งหมดที่มีในปัจจุบัน และแนวโน้มใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการสร้างอนาคตการศึกษาที่จะเข้าในระบบการศึกษาของประเทศไทยนั้นต้องอาศัยความมุ่งมั่นที่สำคัญร่วมกันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดาวรุ่งวรรณ ธิวิลการ (2564, หน้า 1) การพัฒนาศักยภาพของนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลต้องปรับตัว เปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติวิธีการบริหารจัดการ วิธีจัดการศึกษาแบบใหม่ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุกด้วย ตนเอง สมรรถนะดิจิทัล มีความเป็นมืออาชีพ มีความรอบรู้ในศาสตร์การบริหาร ทักษะการบริหารจัดการ โดยเฉพาะภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการใช้ เครื่องมือเทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการเรียนรู้ให้เท่าทัน ตอบสนองต่อ ความเปลี่ยนแปลงในยุคนี้และส่งเสริมบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มที่หลากหลายเพื่อการ จัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการ

บริหารงานวิชาการในสถานศึกษา จากการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นประเด็นสำคัญในปัจจุบัน การรับรู้ข่าวสารเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ ทำให้เกิดการรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำดิจิทัล ในการแสวงหาความรู้ และนำมาเสริมสร้างความเข้าใจให้แก่ครู เพื่อปรับเปลี่ยนแนวคิด ปรับวิธีการจัดการเรียนการสอน กระบวนการจัดการศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างพลังในการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด (จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561, หน้า 265)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะนำความสำเร็จและเสริมสร้างคุณภาพทางการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ภายในองค์กรนั้น ๆ การสร้างคุณภาพภายในโรงเรียนจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความมั่นใจเกิดขึ้นกับผู้รับบริการทั้ง นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ส่วนรวม ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคการศึกษา 4.0 โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยี ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้ กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง จึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

การบริหารและการจัดการสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ ภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี ซึ่งสถานศึกษามีขอบเขตภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษา ตามที่ กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลไว้ 4 ด้านได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน ที่เป็นภารกิจหนึ่งของโรงเรียนในการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนให้บรรลุตาม นโยบายและมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนด อีกทั้งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน

คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการงานทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาหน่วยงานให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการปฏิบัติงานงานตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคลากร และหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนนับเป็นผลสำเร็จของการบริหารที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และบรรลุ วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดแนวทางการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 91 – 104) โดยผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มขอบข่ายและภารกิจการบริหารทั่วไปที่มีความสอดคล้องกันเป็นหมวดหมู่เข้าไว้ด้วย ได้ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านงานธุรการ ด้านงานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ด้านงานประชาสัมพันธ์ ด้านงานเทคโนโลยี การศึกษา และด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหารในครั้งนี้ ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาผู้นำขององค์การให้มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน โดยจะต้องมีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีทั้งเทคโนโลยี ความรู้ การสื่อสาร ภาวะผู้นำในการบริหารก็เปลี่ยนแปลงไปในแบบที่เป็นดิจิทัล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ได้ดำเนินการจัดการศึกษา โดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบทั้งหมด 30 โรงเรียน บุคลากร 930 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร, 2564, หน้า 10) มีหน้าที่หลักในจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐาน การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน การศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญคือ การประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา รวมถึงนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่ดูแล

จึงทำให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันย่อมสร้างขวัญกำลังใจ ความเชื่อมั่น และศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงรวมไปถึงผลของการปฏิบัติงานก็จะสามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไปและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหารเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ในครั้งนี้ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

2. ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

3. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ใกล้เคียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร จากการสังเคราะห์แนวคิดของ สมศักดิ์ จิวฒนา (2555, หน้า 12) มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558, หน้า 10 – 11); สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561, หน้า 120); อัจฉรา นิยมภา (2561, หน้า 38 – 51) ทินกร บัวชู. (2562, หน้า 290) กนกอร สมปราชญ์. (2562, หน้า 195) มณีรัตน์ สุดเต้. (2563, หน้า 347) สุขญา โกมลวานิช (2563, หน้า 639 – 640) ฤทธิกร โยธสิงห์. (2564, หน้า 147) ออระญา ปะภาวะเต และ บุญชม ศรีสะอาด. (2564, หน้า 194) ไชยา ภาวะบุตร. (2565, หน้า 281 – 282) sullivan (2017, article) Krishnamurti (2017, article) Gorton and Gorton (2018, article) จากนั้นนำมากำหนดเป็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านความร่วมมือ

1.1.2 ด้านความรู้ดิจิทัล

1.1.3 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1.1.4 ด้านการสื่อสาร

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดแนวทางการบริหาร

โรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 91 – 104) โดยผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มขอบข่ายและภารกิจการบริหารทั่วไปที่มีความสอดคล้องกันเป็นหมวดหมู่เข้าไว้ด้วย ได้ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียนจำนวน 8 ด้านดังนี้

- 1.2.1 ด้านงานธุรการ
- 1.2.2 ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
- 1.2.3 ด้านงานกิจการนักเรียน
- 1.2.4 ด้านงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน
- 1.2.5 ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา
- 1.2.6 ด้านงานประชาสัมพันธ์
- 1.2.7 ด้านงานเทคโนโลยีการศึกษา
- 1.2.8 ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป และครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ปีการศึกษา 2565 จำนวน 930 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต จำนวน 63 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป จำนวน 30 คนและครูผู้สอน จำนวน 837 คน จากทั้งหมด 30 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ประจำปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การกำหนดตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด.2560, หน้า 43) และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) จำนวน 63 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป จำนวน 30 คน และครูผู้สอนจำนวน 183 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 276 คน

3. ขอบข่ายด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป

3.1.1.3 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.2.1.1 ด้านความร่วมมือ

3.2.1.2 ด้านความรู้ดิจิทัล

3.2.1.3 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

3.2.1.4 ด้านการสื่อสาร

3.2.2. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

3.2.2.1 ด้านงานธุรการ

3.2.2.2 ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

3.2.2.3 ด้านงานกิจการนักเรียน

3.2.2.4 ด้านงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน

3.2.2.5 ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

3.2.2.6 ด้านงานประชาสัมพันธ์

3.2.2.7 ด้านงานเทคโนโลยีการศึกษา

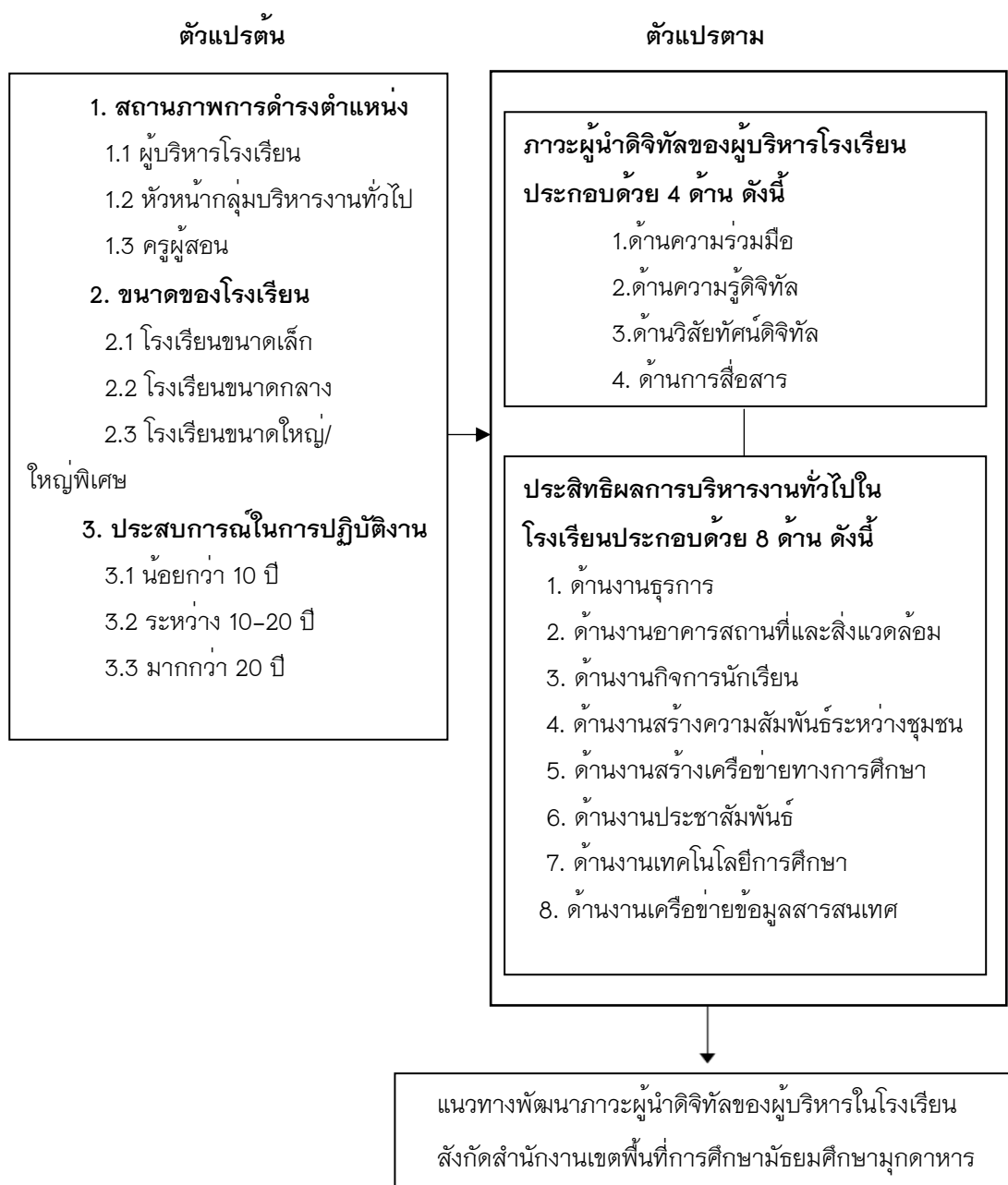
3.2.2.8 ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ สมศักดิ์ จีวีวัฒนา (2555, หน้า. ข) มลิวัดย์ ธรรมแสง (2558, หน้า 10 – 11) ทินกร บัวชู.(2562, หน้า 290) สุขญา โกมลวานิช (2563, หน้า 639 – 640) สุกัญญา แซ่มช้อย (2561, หน้า 120) อัจฉรา นิยมมาภา. (2561, หน้า 38 – 51) กนกอร สมปราชญ์. (2562, หน้า 195) มณีรัตน์ สุดเต้. (2563, หน้า 347) ฤทธิกร โยธสิงห์. (2564, หน้า 147) ออระญา ปะภาวะเต และ บุญชม ศรีสะอาด. (2564, หน้า 194) ไชยา ภาวะบุตร. (2565, หน้า 281 – 282) sullivan (2017, article) Krishnamurti (2017, article) Gorton and Gorton (2018, article) ได้ภาวะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความร่วมมือ 2) ด้านความรู้ดิจิทัล 3) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และ 4) ด้านการสื่อสาร สำหรับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ได้กำหนดกรอบแนวคิดจากแนวทางการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 91 – 104) โดยผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มขอบข่ายและภารกิจการบริหารทั่วไป ที่มีความสอดคล้องกันเป็นหมวดหมู่เข้าไว้ด้วย ได้ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียน ได้ประสิทธิผลทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านงานธุรการ 2) ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 3) ด้านงานกิจการนักเรียน 4) ด้านงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน 5) ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา 6) ด้านงานประชาสัมพันธ์ 7) ด้านงานเทคโนโลยีการศึกษา 8) ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรที่ศึกษา

กำหนดเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาภาคกลางผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาและ สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

2. ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน โดยสังเกตได้จากพฤติกรรมความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่น ปฏิบัติตามและทำงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ ความรู้ความสามารถในด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์การโดยการ กำหนดภาพอนาคตในองค์การอย่างชัดเจนด้วยการสนับสนุนร่วมมือของบุคลากรมีการ นำดิจิทัลเข้าไปใช้ในการทำงานสนับสนุนทรัพยากรดิจิทัลและส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานมีการสื่อสารด้วยวิธีการดิจิทัลรวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลระหว่าง องค์การอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ ได้อย่างเหมาะสมประกอบด้วย

2.1 ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่ แสดงออกถึงการร่วมมือทำงานด้วยความเต็มใจ มีเจตคติที่ดี มีความเข้าใจ ยอมรับ ข้อเสนอแนะและเหตุผลของคนอื่น มีการช่วยเหลือ ปรึกษาและให้เกียรติ มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กันโดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผยรวมถึง การเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการบริหาร มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีความรับผิดชอบในการทำงานด้วยความเต็มใจมีความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาใช้เป็นแนวทางด้านกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการทำงาน

2.2 ความรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในดิจิทัลเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงบทโลกดิจิทัลมีการใช้ดิจิทัล ในการบริหารจัดการสถานศึกษารวมไปถึงนำดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงานมีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในเรื่องการบริหารงานมีการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสมรวมถึงการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศในโลกดิจิทัล สามารถระบุได้ว่าสารสนเทศใดที่เชื่อถือได้มีความรู้ในด้านจริยธรรมกฎหมายและมารยาทและการใช้ดิจิทัล

2.3 วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน แสดงออกถึงการมีทักษะในการวางแผนภาพอนาคตขององค์การในด้านดิจิทัลมีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัลและนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์การลงไปสู่การปฏิบัติ

2.4 การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบวัจนภาษาและอวัจนภาษา มีความสามารถในการใช้ทักษะ ฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสื่อสารจูงใจผู้อื่นให้ทำงานด้วยทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจนเข้าใจง่ายมีทัศนคติและบรรยากาศการสื่อสารที่ดีเป็นตัวอย่างที่ดีในการสื่อสารของสมาชิกในองค์การก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งการให้บริการด้านต่าง ๆ ในทุกระบบของการจัดการศึกษาซึ่งอาจไม่ใช่งานที่เป็นภารกิจหลักแต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานการบริหารจัดการการสนับสนุนการรายงานข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ผลที่เกิดจากการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดำเนินงานโดยใช้ประโยชน์จากกลุ่มงานของอาคารสถานที่งานธุรการ งานกิจการนักเรียน และกลุ่มงานความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งแบ่งประสิทธิผล

การบริหารงานในกลุ่มงานบริหารงานทั่วไปเป็น 8 ด้านดังนี้

4.1 ด้านงานธุรการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานการรับ – ส่งหนังสือ งานบริการจัดส่งจดหมาย เอกสาร หนังสือราชการ การวิจัยเพื่อพัฒนาการนโยบายและแผนดำเนินการ การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

4.2 ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับดูแลความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบริเวณโรงเรียน ออกแบบและปรับปรุงภูมิทัศน์ ภายในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และการใช้ประโยชน์ร่วมกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดห้องเรียน ห้องกิจกรรมทุกประเภท รวมทั้งอาคารประกอบต่าง ๆ ในแต่ละปีการศึกษา กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ดูแลซ่อมบำรุง ปรับปรุงรักษา ซ่อมแซมอาคารเรียนอาคารอื่นตลอดจนครุภัณฑ์และสิ่งของเครื่องใช้ในโรงเรียน จัดทำสถิติการซ่อมบำรุงอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/สาธารณูปโภค ให้บริการด้านอาคารสถานที่แก่หน่วยงานทั้งในและนอกโรงเรียนและบันทึกการใช้จัดทำสถิติการขอใช้ อาคารสถานที่รวมทั้งระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

4.3 ด้านงานกิจการนักเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหาร และการนิเทศบรรดากิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ในห้องเรียน การบริหารกิจการนักเรียนเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการบริการนักเรียนขณะที่มาอยู่ในโรงเรียน การวางแผนด้านงานกิจการนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ

4.4 ด้านงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ร่วมกำหนดความมุ่งหมายและนโยบาย รวมถึงให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ความสนับสนุนทางด้านทรัพยากร กำลังคน และทุนทรัพย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ในขณะที่เดียวกันก็มีความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ทั้งของโรงเรียน และชุมชนโดยมีการกำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของ

บุคคลชุมชนขององค์กรและหน่วยงานอื่นและให้คำปรึกษาแนะนำส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคลชุมชนขององค์กรและหน่วยงานอื่นและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.5 ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษา จากการรวมตัวของ กลุ่มบุคคล องค์กร สังคม และชุมชนภายนอกและภายในสถานศึกษา อย่างมีความสัมพันธ์กัน โดยได้เขามามีบทบาทสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีส่วนร่วมในการร่วมกัน กำหนดกิจกรรมตามกระบวนการอย่างมีระบบ แบบแผน และ มีการประสานพัฒนาเครือข่ายเพื่อการศึกษา เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องจัดตั้ง ยุบ รวม เลิกสถานศึกษาส่งเสริมประสานการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ประสานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นประชาสัมพันธ์งานจัดการศึกษา

4.6 ด้านงานประชาสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารจาก องค์กรไปสู่สาธารณชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและ ประชามติจากสาธารณชนที่มีต่อองค์กร โดยมีการวางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษาดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษา

4.7 ด้านงานเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการนำความรู้ทางเทคโนโลยีที่เป็นระบบเพื่อใช้ปฏิบัติในการแก้ปัญหาการศึกษาและการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ประการคือ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีการวางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาและการวิจัยและพัฒนาการผลิตเทคโนโลยีทางการศึกษา

4.8 ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานเกี่ยวกับการสำรวจระบบและจัดทำทะเบียนการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อภารกิจจัดการศึกษาของสถานศึกษา ออกแบบและจัดทำระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เช่น ฐานข้อมูลนักเรียน ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลสื่อการเรียนการสอน ข้อมูลครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ข้อมูลชุมชน ฯลฯ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติภารกิจ และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์ ทำการประเมินและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะ

5. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สถานะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษามีหน้าที่ในการปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบภารกิจที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ได้แก่

5.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้รักษาการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

5.2 หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป หมายถึง บุคคลที่เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่พัฒนาระบบบริหารงานของกลุ่มบริหารทั่วไปให้มีประสิทธิภาพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

5.3 ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูประจำชั้น หรือครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนประจำวิชาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยจำแนกตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนมัธยมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแบ่งเป็น 4 ขนาด (ประกาศเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2563) คือ

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึงโรงเรียนที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 1 - 499 คน

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึงโรงเรียนที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 500 - 1,499คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึงโรงเรียนที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 1,500- 2,499 คน

6.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป

7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งระยะของประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งกำหนดเป็น 3 กลุ่ม คือ

7.1 น้อยกว่า 10 ปี

7.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี

7.3 มากกว่า 20 ปี

8. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึง หน่วยงานของ ทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนด เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษา จำนวน 30 โรงเรียน

9. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง วิธีการที่เหมาะสม ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โดยการ นำเอาภาวะผู้นำในด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ขึ้นไป มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในด้านดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.4 บทบาทภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล
3. การบริหารสถานศึกษา
4. ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน
 - 4.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 4.2 การบริหารงานทั่วไป
 - 4.3 ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน
5. บริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของผู้นำ

ความหมายของผู้นำ (Leader) ความหมายของคำว่าผู้นำ ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Leader" นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (McFarland, 1979, pp. 214 – 215) ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ (Huse, 1978 pp. 227) ผู้นำ คือ บุคคล ที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมาย บุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือ ก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม (Yukl, 1989, pp. 3 – 4)

สุรรัตน์ โตเชียว (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนอื่น หรือกลุ่มได้โดยพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้ายตามและยอมรับความสามารถที่จะจูงใจ ชักนำและชี้นำให้บุคคลและสมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ลลิตินัฐ ปรงชัยภูมิ (2561, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือ และศรัทธาจากคนในกลุ่มในองค์กร โดยที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็แนวทางความคิด และทางปฏิบัติก็ตาม รวมทั้งเป็นผู้มีจริยธรรม บุคลิก พฤติกรรมที่ดีและนำองค์การไปสู่ เป้าหมายที่ตั้งไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 23) ให้ความหมายของ ผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานขององค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ อุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือ และเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม และในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กรเต็มใจรับฟัง รวมทั้งพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ มีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

Ubben et al (2001, p.13) ได้ให้ความหมายคำว่าผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์การ ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อมีการ

เปลี่ยนแปลงและรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจูงใจต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรม และสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม หรือในองค์การโดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบางอย่างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้นำพาองค์การหรือนิยามว่าเป็นกลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันให้ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน ผู้นำเป็นผู้รับใช้ขององค์การเป็นผู้รับใช้บุคคลต่าง ๆ ที่รวมกันเป็นองค์การและยังรับใช้ลูกค้าที่องค์การนั้นให้บริการอยู่อีกด้วย

นอกจากนี้ Ubben et al (2001, p. 14) ได้กล่าวในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาภาวะผู้นำ โดยให้ข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำ คือ

1. ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนที่ผู้ร่วมงาน สามารถช่วยได้สามารถรู้ลึกกว่าในกระบวนการ และสามารถประสบความสำเร็จได้
2. ผู้มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ของอนาคต และมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น
3. ผู้ที่เต็มใจมอบอำนาจให้ผู้อื่น และอนุญาตให้พวกเขาปฏิบัติงานตามแนวคิด และวิสัยทัศน์ของพวกเขาเอง ผู้ที่แสวงหาโอกาสนวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นอยู่บทบาทผู้นำ
5. ผู้ที่เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่ยอมรับทราบกันทั้งองค์การผู้ที่เต็มใจที่จะหยุดแสดงบทบาทภาวะผู้นำและหยุดความรับผิดชอบเมื่อมีผู้อื่นที่เข้มแข็งกว่าก้าวออกมาข้างหน้า
6. ผู้ที่อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคต และความสำเร็จในอนาคตของทีมงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดีสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การเตรียมใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกัน ทั้งองค์การมีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์แสวงหา

โอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้นำโดยตรงเพราะการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารของผู้นำ หรือการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาให้คำนิยามและแนวคิด ไว้ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 181) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคน กระตุ้น ชี้แนะ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 90) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้ว่าสามารถนำพาบุคลากรและนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ฉิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 211) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถบุคคลในการใช้อิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้

นิศาชล บำรุงภักดี (2563, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์หรือสร้างศรัทธา ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำ ต้องการ อันเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

วสันต์ชัย สดคมขำ (2563, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่ใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำเช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์กร

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 23) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ในการใช้ศิลปะ แรงจูงใจ อำนาจหน้าที่บังคับบัญชา เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มงาน ดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ โดยใช้กระบวนการสื่อสารให้ผู้อื่นร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

Yukl, & Mahsud (2010, p. 1) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่ปรับตัวได้ไม่เพียงแต่ทำการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่พวกเขาตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ สิ่งแวดล้อม และพิจารณาเส้นทางที่ดีที่สุดที่จะส่งผลดีต่อองค์กร และภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้เกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้วยวิธีที่เหมาะสมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีทักษะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงาน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

พรสวรรค์ ศิริศาตนันท์ (2555, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูงโดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิดแต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77-78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือแม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมาย เพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้นำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป ก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งซึ่งขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพ

ต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะ
คับขันดังกล่าว

จิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ
อย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจ
สำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้
การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะ
ภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมี
ผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่ง
พัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโต
ก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้
ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีความชัดเจนแต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า
ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเตและต้องทำงานอย่างหนักด้วย
ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการ
ศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขันจำเป็นต้อง
ใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงาน
ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และ
เป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 20 – 22) ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership
Theories)โบราณมนุษยศาสตร์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้น
เฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ
เป็นสิ่งที่มิมีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่
เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลง
ไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะเวลาการ
พัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

1. The tasks of Leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการมีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930 – 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียนฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น

2. Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำเพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940–1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin Kurt Lewin's Studies Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึง

คน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3. ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez – Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำการทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นภาระกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจ ในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกันดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วยทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

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

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ
2. โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงาน อำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น
3. อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่ จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงานทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

Burns (1978, p. 426) ได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่ สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่าความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theon) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของเบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกัน จนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตามซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น ปี ค.ศ. 1985 แบสส์ (Bass) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่งแบสส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

หรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรม ความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากขึ้นเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละท้องถิ่น
2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งานเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและวัฒนธรรมองค์กร
3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพความสามารถเฉพาะบุคคลและความสนใจของแต่ละบุคคลความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของแบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้(ตั้งเป้า) ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ (Charisma)
2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)
3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation) ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ แบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

3.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward)

3.2 การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (management by exception) กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของแนวคิดภาวะผู้นำ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำทั้งแบบมีความสำคัญหรือจุดเน้น ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิด ขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถ

เปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนา ขึ้นได้ซึ่งลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกที่เการเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่มีความสามารถ อีกด้วยเรียนรู้เพิ่ม

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) มีความเชื่อว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้สไตล์ความเป็นผู้นำหรือแบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำของผู้นำบางอย่าง เพื่อที่จะนำบุคคลและกลุ่มบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำ ผู้บริหารมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวย

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อว่า ผู้นำผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย อันเป็นวิธีการที่ผู้นำ/ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจนและให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ และผู้นำจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น ต่อเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

จากทฤษฎีภาวะผู้นำ ดังกล่าวสรุปได้ว่า เป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์หรือสร้างศรัทธา ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำ ต้องการอันเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล

จิรพล สังข์โพธิ์ (2560, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ว่า การเป็นภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของ มิวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยี เข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำในยุค

ดิจิทัล จะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มิติการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้รวมกัน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องทำการเรียนรู้มีการเปิดโอกาส มีการยอมรับและแสดงความคิดเห็น การเป็นผู้นำยุคดิจิทัลเป็นต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงจากทุกมิติเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

ชูชาติ พุทธิลา (2561, หน้า 101 – 111) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาและ ใช้ทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

Flanagan, Jacobson (2003, p.130) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีภารกิจต่อนักเรียน เป็นความแน่วแน่นมุ่งคงต่อภารกิจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียนโดยมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีวิสัยทัศน์ที่กำหนดให้มีการใช้เทคโนโลยีสำหรับการศึกษา

Martin and Gudziecki (2006, pp. 246 – 264) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัล คือ ผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักถึงทัศนคติและความสามารถของบุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและสามารถใช้ในการอำนวยความสะดวกในการระบุ (Identity) เข้าถึง (Access) จัดการ (Manage) บูรณาการ (Integrate) ประเมิน (Evaluate) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthesize) ดิจิทัล และสามารถสร้างความรู้ใหม่โดยการใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารกับผู้อื่นในสถานการณ์หรือบริบทต่าง ๆ ในชีวิตเพื่อแสดงออกและสะท้อนสังคม

Stodd (2014, pp. 19) กล่าวว่าคือ รูปแบบของการเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่เชื่อมช่องว่างระหว่างองค์กรที่เป็นทางการและกึ่งทางการ ให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้องจัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ที่องค์กรต้องประสบกับการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารงานจำเป็นต้องมีความคล่องตัว รับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

Woodward, & DeMille (2015, อ้างถึงใน ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์, 2564 หน้า 25) กล่าวว่าคือ รูปแบบของการเป็นผู้นำที่อุทิศชีวิตและทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อการพัฒนาสังคม โดยไม่คำนึงถึงสถานะทางสังคม ความมั่งคั่งหรือสิทธิผู้นำในยุคนี้เป็นผู้ให้ และนำความปรารถนาดีต่อผู้อื่น สร้างความมั่งคั่งแก่โลก ยกย่องวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล และความเป็นไปได้ที่เหมาะสมเพื่อมนุษยชาติ และสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตให้กล้าแกร่งยิ่งขึ้น ปกป้องสิทธิเสรีภาพ รักษาสันติภาพ และนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองเท่าที่เป็นไปได้

สรุปได้ว่า ผู้นำดิจิทัล หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่ต้องสามารถใช้เทคโนโลยีสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการบริหารองค์การให้เจริญรุ่งเรืองเท่าที่เป็นไปได้

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา เป็นกิจกรรมของนักบริหารการศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ธรรมนิติ (2562, ออนไลน์) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำที่เรียกว่า Digital Leadership ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลจะมีบทบาทและหน้าที่ในการผลักดันองค์กรที่แตกต่างจากเดิมในหลายมิติ ดังนี้

2.2.1 เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างรวดเร็ว ผู้นำต้องผสมผสานปัจจัย "3C" เข้าด้วยกัน คือ Climate สภาพแวดล้อมการทำงาน Culture วัฒนธรรมองค์กร และ Creativity ความคิดสร้างสรรค์เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2.2.2 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องผลักดันให้หน่วยงานคิดค้นนวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องหากไม่มี S - Curve ใหม่ หรือมี "ซ้ำเกินไป" การเติบโตขององค์กรจะหยุดนิ่งและดิ่งลงอย่างรวดเร็ว เพราะการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลจะอยู่ได้ยาวนานภาวะผู้นำจะ "ชนะครั้งเดียว" ไม่พอสตีฟ จอบส์ (Steven Jobs) เป็นตัวอย่างของภาวะผู้นำที่ผลักดันบริษัทแอปเปิลให้สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สร้างประสบการณ์ให้ผู้ใช้งานที่แตกต่างกว่าเดิมออกสู่ตลาดทุกปี

2.2.3 เมื่อถึงเวลาต้องมีการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสามารถปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยการสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่ทั้งหมดหรือ

เปลี่ยนไปทำธุรกิจที่ใกล้เคียงสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ความเชี่ยวชาญและศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่

2.2.4 การทำธุรกิจในยุคดิจิทัล ต้องเผชิญกับแรงกดดันจากเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำลายกิจการในองค์กรที่ปรับตัวไม่ทัน จนล่มสลาย (Disruptive Technology) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลแล้วที่จะพัฒนานวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ มาแทนที่กิจกรรมหรือบริการเดิม ๆ

2.2.5 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเข้าใจคุณลักษณะของ "Digital Worker" เชื้อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) ที่คนเหล่านี้มี และเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิด มีอิสระในการตัดสินใจสร้างผลงานเต็มที่

2.2.6 องค์กรในยุคดิจิทัลเริ่มมีการนำระบบ Automation หรือหุ่นยนต์ (Robot) เข้ามาทำงานร่วมกับมนุษย์มากขึ้น เรียกว่า "Collaborative Robot" หรือ "COBot" ตามกฎ 3 ข้อของ Asimov บิดาแห่งนิยายวิทยาศาสตร์ที่ใช้เป็นกรอบในการอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และหุ่นยนต์ จากบทบาทและหน้าที่ในการผลักดันองค์กรของผู้นำใน 6 ข้อข้างต้นมีความสอดคล้องกับจิริพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวา สารกิจ และเสาวณีย์ อยู่ศิริรัมย์ ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลงมิติในด้านของ มิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันสมัย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและรู้จักนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในองค์กรมิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เพื่อความรวดเร็วและลดการเกิดความผิดพลาดเกิดในการสื่อสาร มิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การดูแลความเป็นอยู่ การให้องค์ความรู้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในบางส่วน มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) มีการให้รางวัล คำชมเชย ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี รวมทั้งต้องเข้าใจถึงศักยภาพและให้การสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากรและมีนิสัยสุดท้ายคือ มิติความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องมีการเรียนรู้พฤติกรรม ความแตกต่างระหว่างบุคคล การเปิด

โอกาสให้แสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน และการให้รางวัลกับคนต่างยุคต่างสมัย (ทวิสันต์ วิชัยวงศ์และยุภาพร ยุภาศ, 2562, หน้า 667 – 680)

Gardner, 2006 อ้างถึงใน เกตุชญา วงษ์เพิก (2564, หน้า 467 – 478)

กล่าวถึง เหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาใหม่ยุคดิจิทัลก็คือการจัดการศึกษา ยุคใหม่ไม่ได้ผลจริง ๆ และเงื่อนไขในโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปแล้ว แต่การศึกษาในระบบที่ใช้อยู่ นั้น ยังคงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกในอดีตมากกว่าการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกอนาคตที่เป็นไปได้ นักเรียนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องคิดได้อย่าง สร้างสรรค์และอย่างอิสระสามารถประยุกต์กลยุทธ์ของการเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้ ภาวะผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญและความจำเป็นในศตวรรษนี้

สรุปความสำคัญ ภาวะผู้นำดิจิทัลของสังคมปัจจุบันมีความจำเป็นต้อง กระตุ้น และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนของ คน และการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้นำ สามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการที่ตอบสนองและแนวทางให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง และ รู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย เพื่อให้มีความ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะสามารถทำให้การ ดำเนินงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้

2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัล

คุณลักษณะของผู้บริหาร ในโลกยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะต้องมีแนวคิดที่แตกต่างไปจากเดิมให้มากที่สุด เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เป็น สถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ น่าดู น่าอยู่ เป็นสถานที่แห่งการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาไปทั้งระบบไม่ว่ากลไกการบริหาร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน กรพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากร ทางการศึกษา การจัดการสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การเชื่อมโยงการศึกษากับองค์ ความรู้ร่วมกับชุมชน อีกทั้งการมองเห็นสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างเข้าใจและเข้าถึงความ แตกต่างไปจากสภาพที่เป็นอยู่ เพื่อเป็นการสร้างความพร้อมให้เกิดขึ้นกับผู้ที่เกี่ยวข้องให้ มากที่สุดด้วยการนำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเต็มกำลัง เต็มศักยภาพ และเต็ม ความสามารถอันสูงสุดผู้บริหารในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีความเพียบพร้อม ในทุก ๆ ด้าน

กมลทิพย์ อินแก้วเครือ (2564, หน้า 985) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องมีการพัฒนาทักษะการบริหารให้สอดคล้องกับผู้เรียน เพื่อจะได้รับมือและออกแบบ การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ทำให้ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีทั้งความรู้และทักษะที่ จำเป็นสำหรับโลกอนาคต โดยส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ให้มีความ โดดเด่นแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันให้ครูและ ผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง จนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ดังนั้นการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (Innovative school) ทักษะที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้คือ ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative thinking skills) ประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ

1. ทักษะการใส่ใจในรายละเอียด
2. ทักษะการจินตนาการและถ่ายทอดจินตนาการ
3. ทักษะการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง
4. ทักษะการร่วมมือในการสืบค้น
5. ทักษะการสร้างแบบจำลองทางความคิดหรือนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาคือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับผู้เรียน

Hearsum (2015, อ้างถึงใน ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์, 2564 หน้า 27) ให้แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ดังนี้

1. การกำหนดเจตนาและสมมติฐานพื้นฐานเกี่ยวกับดิจิทัลในบริบทเฉพาะของตนเอง
 - 1.1 รวดเร็วและมีสติจะเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ
 - 1.2 บุคคลและชุมชนควรมีการติดต่อด้านดิจิทัลกับบุคคลและสังคม เพราะอาจมีการเพิ่มของการแยกตัวของบุคคลในสังคมได้
 - 1.3 จากบนลงล่างและรากหญ้า ดิจิทัลสร้างแรงกดดันให้องค์กรจะ เป็นการศึกษาถ้าเราไม่ระวังภัยจากระดับล่างเพื่อไม่ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในองค์กร

1.4 รายละเอียดกับภาพรวมข้อมูลดีจะเป็นประโยชน์แต่ก็กินเวลา

1.5 ความยืดหยุ่นและมั่นคงการเปลี่ยนแปลงในองค์กรต้องมีความยืดหยุ่นเราต้องทำตัวเป็นของเหลว เพราะความยืดหยุ่นคือความแข็งแกร่งของมัน

2. ยอมรับว่าตนเองกำลังทำงานที่มีความเข้าใจกันไม่ได้ ซึ่งสามารถจัดการได้ แต่ไม่สามารถแก้ไขได้ แก่นของสมรรถนะการเป็นผู้นำด้านดิจิทัลไม่ได้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างรวดเร็วแต่หมายถึงทักษะการอำนวยความสะดวกของผู้นำที่มีต่อองค์กรบุคคลและวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง

3. ไม่สร้างวงล้อมความสัมพันธ์ต่อการเป็นผู้นำแบบดิจิทัล มีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนความเป็นผู้นำสมรรถนะที่ผู้นำด้านดิจิทัล ควรก็คือ

3.1 ความสามารถในการปรับตัว

3.2 การทำงานร่วมกับความสมดุลระหว่างกรสนับสนุนและความท้าทายความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และท้าทายกับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าระดับใด จะเหมาะสมหรือไม่

3.3 นวัตกรรมมีความเสี่ยงและล้มเหลวและเรียนรู้

3.4 ศูนย์กลางผู้ใช้ข้อมูล

3.5 การเข้าใจตนเองและผู้อื่น

3.6 ความฉลาดเชิงระบบ

3.7 การป้องกันเสียงรบกวนจากระดับล่าง

3.8 เข้าใจความแตกต่างระหว่างดิจิทัลเทคโนโลยี และดิจิทัลด้าน

วัฒนธรรม

3.9 รู้ เข้าใจ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้ และก้าวทันข้อมูลในโลกดิจิทัล

สงบ อินทรมณี (2562, หน้า 356) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางเป้าหมายการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ ตระหนักเห็นความสำคัญ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมพัฒนาครู ให้มีวิสัยทัศน์ ตระหนักเห็นความสำคัญ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการบริหารจัดการการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสทางสังคม สร้างความเท่าเทียมกันทางสังคม และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ยกกระดับคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของผู้เรียน
- สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้ตนเองและบุคคลอื่นในองค์การ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเชื่อมโยง พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในยุคดิจิทัล

2.4 บทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัล

การทำความเข้าใจบทบาทของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล จะทำให้ผู้นำสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งมีบทบาทแตกต่างกันตามแต่ละองค์กร จากการศึกษาของ Stodd (2014,p.18) พบว่าบทบาทที่สำคัญ ๆ มีดังนี้

1. ทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร

องค์กรที่มีระบบการทำงานที่เป็นทางการ และทำงานแบบเดิม ๆ ทำให้เกิดการหยุดชะงักของความคิดที่เป็นอิสระ และทำลายองค์กรที่มีนวัตกรรม จะมีความท้าทายกับสิ่งที่รู้ว่าจะทำในวันนี้และสิ่งที่อาจจะประสบความสำเร็จในวันข้างหน้า ผู้นำจะมีบทบาทในการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยกันคิดและกลั่นกรองความคิดต่าง ๆ จนเกิดเป็นนวัตกรรมขึ้นได้

2. ทำให้การทำงานเกิดความคล่องตัว

ผู้นำในองค์กรจะต้องพัฒนาความสามารถมารองรับกับการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเป็นระบบ ทำให้การบริหารงานนั้นเกิดความคล่องตัว นอกจากนั้นการมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นจะช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้คล่องตัวขึ้น

3. ทำให้เกิดความมีเหตุมีผลในการพัฒนาองค์กร

ผู้นำที่มีเหตุมีผลที่ดีนั้น จะมีความสามารถในการการกลั่นกรอง ความรู้ใหม่ ๆ และบอกเล่าเรื่องราว และแบ่งปันประสบการณ์แก่ผู้ร่วมงานอันเป็น ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

4. ทำให้ชุมชนที่อยู่เกิดความเข้มแข็ง

ผู้นำที่ให้การดูแล สร้างความไว้วางใจและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น ทั้งภายในองค์กรและชุมชน โดยการกำหนดนโยบายที่มีความเป็นธรรมและพร้อมให้ ตรวจสอบได้ ย่อมจะทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดการรวมกลุ่มกันของชุมชนที่ มีความเข้มแข็ง

5. ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ

ผู้นำสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคคลต่อองค์กร จะนำไปสู่การ ยอมรับจนเกิดความเชื่อถือทำให้มีชื่อเสียงในทางที่ดี และการมีชื่อเสียงที่ดีนั้น จะทำให้ผู้นำ คนนั้นได้รับการยอมรับและน่าเชื่อถือ

6. ทำให้เกิดความเป็นธรรม

ผู้นำที่มีความเป็นธรรมทั้งในคำพูดและการกระทำจะดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงาน ทำให้องค์กรเติบโตได้ความเป็นธรรมทำให้งานสามารถทำ ต่อไปได้ภายใต้กรอบการทำงานที่เหมาะสม กรรรับฟังและการเรียนรู้จากชุมชน ทำให้มีการ ปรับตัวอย่างต่อเนื่อง

7. ทำให้องค์กรมีการเติบโต

ผู้นำต้องทำความเข้าใจโครงสร้างที่เป็นพื้นฐานขององค์กรและ ความร่วมมือกับชุมชนจึงจะทำให้องค์กรเติบโตได้ จะขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไม่ได้

8. ทำให้เกิดการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล

สภาพแวดล้อมทั้งในตลาดที่รู้จักและตลาดที่เกิดขึ้นใหม่ มีความ ท้าทายและซับซ้อนมากขึ้น ทำให้รูปแบบของธุรกิจประสบกับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น แต่องค์กรยังต้องการการเติบโต ดังนั้นการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผลเราต้องรับฟังความ คิดเห็นที่กว้างขวางและหลากหลายที่มาจากชุมชนที่ไว้วางใจเรา เท่ากับว่า แนวทางการ แก้ปัญหาผ่านการกรองทางสังคม ทำให้เกิดการยอมรับและส่งผลดีต่ออำนาจของผู้นำ

9. ทำให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี

กระแสโลกาภิวัตน์สะท้อนถึงพลวัตของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อโลกอย่างรวดเร็วและรุนแรง ดังนั้นประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ ณ จุดใดก็สามารถรับรู้สัมพันธหรือรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ผู้นำจะทำหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกและให้การสนับสนุนความคล่องตัวในการออกแบบองค์กรที่สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งต่างจากผู้นำในยุคก่อน ๆ ที่จะพยายามรักษากฎเกณฑ์และควบคุม สิ่งต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ให้เป็นไปตามแผนเท่านั้น

10. ทำให้เกิดภูมิปัญญาที่ไม่เคยมีมาก่อน

ผู้นำให้ความสำคัญกับสังคมมากขึ้น จึงสร้างโอกาสในการรับรู้ภูมิปัญญาที่ไม่เคยทำมาก่อน ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่เราต้องการจะทำ จึงเป็นอีกแนวทางที่ทำให้ภูมิปัญญาใหม่เกิดขึ้นได้จะเห็นได้ว่าบทบาททั้ง 10 ประการของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ทำให้เราเปิดมุมมองใหม่ของผู้มีอำนาจว่าองค์กรจะเติบโตได้นั้นจำเป็นต้องมีความคล่องตัว (Agility) การทำความเข้าใจในบทบาท ของผู้นำยุคดิจิทัลจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่งได้ และเป็นอีกแง่มุมหนึ่งของการมีอำนาจของผู้นำโดยผ่านชุมชน มีการปรับตัว มีการตอบสนองและร่วมกันสร้างด้วยความเป็นธรรมชาติ

จากการกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำที่มีบทบาทในยุคดิจิทัลสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งมีบทบาทแตกต่างกันตามแต่ละองค์กรตามแต่บริบทขององค์กร บทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัลต้องมีการปรับตัวมีความคล่องตัวพร้อมที่จะเรียนรู้ และสามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบดิจิทัลไว้อย่างหลากหลายผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558, หน้า 10 – 11) ได้เสนอแนวคิดขององค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลเพื่อการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสม มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ผู้นำทางดิจิทัล 2) การบริหารจัดการเทคโนโลยีในโรงเรียน 3) วัฒนธรรมเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 4) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) การบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา 6) การประเมินและการนิเทศด้วยเทคโนโลยี 7) สังคม จริยธรรม และกฎหมายสำหรับพลเมืองยุคดิจิทัล และ 8) ความเป็นมืออาชีพ

จิรพล สังข์โพธิ์ (2560, หน้า 29) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการบริหารองค์กรดิจิทัล :องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ของผู้นำยุคดิจิทัล การทบทวนวรรณกรรมและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้นำในองค์กร จำนวน 6 องค์กร ผลการวิจัยได้คุณลักษณะของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร
2. การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันแก้ปัญหที่เกิดขึ้นภายในองค์กร
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้ความสำคัญกับตนเองและเข้าใจความถนัดของบุคลากรในองค์กรโดยทำการเปิดโอกาสให้มีการอบรม มติการให้ความสำคัญแก่ พนักงาน (Personal recognition) มีการให้คำชมเชย เข้าใจถึงศักยภาพและทำการสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากร
5. ความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องทำการเรียนรู้ มีการเปิดโอกาส มีการยอมรับและแสดงความคิดเห็นการให้รางวัลให้กับคนต่างยุคต่างสมัย

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 120) ศึกษาทฤษฎีแนวคิดและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบดิจิทัล สรุปได้ว่าองค์ประกอบของสภาวะผู้นำทางดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ

1. การมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วม กับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้ สามารถนำการพัฒนา การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี และการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและ ยกกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา จะต้องใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรม การเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้

ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึง ทรัพยากรการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

3. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ

4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา จะต้องสนับสนุนและ ส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและสามารถบริหารจัดการให้เกิด คุณภาพอย่างต่อเนื่อง ในองค์กร โดยการชี้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทาง จริยธรรม กฎหมายและสังคม ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการ ของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

อัจฉรา นิยมมาภา (2561, หน้า 38 – 51) ได้อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีความรู้และทักษะดิจิทัลเพื่อใช้ในการ พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพสูงสุดซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 5 มิติ ดังนี้

1. มิติวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาเข้าใจยอมรับในการ นำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การรับรู้และ สภาพแวดล้อม ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ในการสร้างพื้นที่การเรียนรู้และ ปรับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาทั้งหมดตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. มิติการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาสื่อสารถึงผู้มีส่วน เกี่ยวข้องอย่างเป็นปัจจุบัน โดยผ่านเครื่องมือสังคมออนไลน์ที่ไม่มีค่าใช้จ่าย และเป็น การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) โดยต้องทำการสื่อสารเพื่อให้ บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ เรื่องราวสิ่งดีงามของ โรงเรียนที่ดำเนินการไปแล้วและที่จำดำเนินการ

3. มิติการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้เอง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ การเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดการทรัพยากร การเข้าถึงความรู้ การรับฟังความคิดเห็น การติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ

4. มิติการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาสามารถสร้าง การมีส่วนร่วมของครู นักเรียนและผู้ปกครองในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพของ นักเรียน ซึ่งการเรียนรู้ของนักเรียนต้องสะท้อนถึงความเป็นจริง สามารถนำไปใช้ได้จริง ในชีวิตประจำวันและสอดคล้องกับความต้องการในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและ อนาคต

5. มิติการสร้างโอกาส ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาให้ ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์การเชื่อมต่อกับเทคโนโลยีในการเพิ่มโอกาสการปรับปรุง วิธีการทำงานหรือวัฒนธรรมของสถานศึกษาอย่างหลากหลาย ให้ความสำคัญและเข้าใจ ความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร เปิดโอกาสให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน และมีความก้าวหน้าในหน้าที่ความรับผิดชอบ

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 195) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบ ดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเกิดแบรนด์ของโรงเรียน พบว่า มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญของภาวะ ผู้นำแบบดิจิทัล มีดังนี้

1. วิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล
2. การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรและผู้บริหาร
3. สมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร
4. การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้
5. จริยธรรมองค์การและสังคมดิจิทัล

ทินกร บัวชู(2562, หน้า 290) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่าง คล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะ ความสามารถของคนในองค์กรและ 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

ชิวิน อ่อนละออ (2563, หน้า 118) ได้สรุปองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำ ยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา ได้ดังนี้

1. ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความ เชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี
2. มีความหิวกระหายต่อองค์ความรู้ใหม่สร้างสังคมแห่งปัญญา และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ
3. เต็มใจทดลอง ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้น

นวัตกรรม เพื่อให้เกิดการบริหารใหม่ ๆ

4. พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพ

ทางดิจิทัล

5. การสร้าง ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทัน

การเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

สุชนา โกมลวงนิช (2563, หน้า 639–640) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication) มีตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสื่อสารผ่าน สื่อดิจิทัล (Digital Communication) การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล (Public relations using digital media) และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล (Creating a network through digital media)

2. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) มีตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การกำหนดนโยบาย ดิจิทัลรวมกัน (Set digital policies together) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน (Use of digital technology in operations) และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ (The use of digital media creative and ethic)

3. การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) มีตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ดิจิทัล (Teaching and learning digital design) การสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ดิจิทัล (Innovation) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Creating an atmosphere that is conducive to learning) การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Sharing information via digital technology) และการสร้าง สื่อดิจิทัลมาบูรณาการเรียน (Creating digital media to integrate learning)

มณีรัตน์ สุดเต้ (2563, หน้า 347) กล่าวว่า “ยุคดิจิทัลเป็นยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็ว ในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่าง รวดเร็วทุกที่และทุกเวลา ดังนั้นคุณลักษณะสำคัญของยุคดิจิทัล จึงมีผลต่อการบริหารจัดการ สถานศึกษาของผู้บริหารเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของระบบสารสนเทศ (Information System) เพื่อการบริหาร และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของสถานศึกษาซึ่งมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการ บริหาร

สถานศึกษา ทัศนคติต่อเทคโนโลยีและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกต้องย่อมมีผลทำให้การลงทุนและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสมเกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหาร จัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าแท้จริง”

ฤทธิกร โยธสิงห์ (2564, หน้า 147) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีใหม่มาสร้างความโดดเด่นและแตกต่าง มีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการบริหารให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การจัดการเรียนรู้โดยนำเทคโนโลยีใหม่ สู่ห้องเรียน การใช้โปรแกรมแอปพลิเคชันต่าง ๆ ตลอดจนบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง กับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้การใช้นวัตกรรม ของเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อันเกิดจากการยอมรับเทคโนโลยีสู่การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพด้วยภาวะผู้นำดิจิทัล

ออรระญา ปะภาวะเต และ บุญชม ศรีสะอาด (2564, หน้า 194).

กล่าวว่า การจัดการศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีทางการ ศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม จะประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดีในระดับปฏิบัติการหรือในระดับสถานศึกษานั้น ต้อง อาศัยปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษาด้วย โดยเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา ควรเป็นสิ่งที่ทันสมัยและสามารถเข้าถึงได้อย่าง สะดวกสบาย เป็นการประหยัดทรัพยากรโดยการใช้ทรัพยากรในการจัดการศึกษาน้อย แต่คุ้มค่าและสร้าง ความน่าสนใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างมาก ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นการเปลี่ยนรูปแบบและ กระบวนการทำงาน โดยเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นจะต้องรู้จักทักษะดิจิทัล ถือเป็นเครื่องมือและวิธีการสำคัญในการทำงานในยุคดิจิทัล โดยนัยหนึ่งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับ ครูผู้สอนและผู้เรียนในยุคดิจิทัลกระตุ้นความต้องการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ตลอดจนเป็นผู้ อำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ นวัตกรรมดิจิทัลเป็นเพียง เครื่องมือ อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นการนำเอามาใช้งานจึงควรเริ่มจากการ

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 281-282). กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ เป็นการก้าวสู่การเป็น “คน” ที่มีคุณภาพ และเป็นที่ต้องการสังคม ในยุคของดิจิทัลนี้เราจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาทักษะทางด้านไอทีอย่างน้อย 6 ด้าน ทักษะแรก คือ การยกระดับความสามารถใน “การใช้เครื่องมือที่มีอยู่” ทักษะที่สอง คือ “การค้นหา และใช้งาน” (Find & Use) ทักษะที่สาม คือ “การสอน และเรียนรู้” (Teach & Learn) ทักษะที่สี่ คือ “การสื่อสาร และความร่วมมือ” (Communication and Collaborate) ทักษะที่ห้า คือ “สร้าง และนวัตกรรม” (Create and Innovate) และทักษะที่หก คือ “อัตลักษณ์ และสุขภาพ” (Identity & Wellbeing) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่าผู้เรียนในยุคนี้ มีการเรียนรู้อย่างไร และจะทำอย่างไรให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่จะเชื่อมโยง ความคิด ความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังผู้เรียนยุคดิจิทัล เทคโนโลยีในปัจจุบันที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ Cloud Computing เป็นเสมือนมีบริการ Server บน Internet ซึ่งสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องวาง ระบบ Server ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการประหยัดงบประมาณของสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดเก็บข้อมูล (Storage) การใช้ Software และการลงทุนด้าน Hardware รวมทั้งการลงทุนด้านบุคลากรผู้ดูแลระบบ เนื่องจากผู้ให้บริการ Cloud จะเป็นผู้รับผิดชอบเอง

Curious Catherine (2013, article) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความเป็นผู้นำดิจิทัลที่ต้องการในอนาคต 1) ความเข้าใจอำนาจของเครือข่าย (Understanding Of Networked Power) 2) ทักษะความร่วมมือ (Collaboration Skills) 3) ทักษะการรวมออกแบบ (Co-Design Skills) 4) ทักษะการสื่อสารสังคม (Social Media Social Skills) 5) ความเข้าใจศัพท์พื้นฐานดิจิทัล (An Adequate Understanding Of The Basic Lexicon Of Digital) 6) ค้นหาประสบการณ์และงานวิจัยที่น่าสนใจ (Horizon Scanning And Research) 7) ทักษะข้อมูล (Data Skills) 8) การทดสอบระบบดิจิทัล (Digital Commissioning)

Katie Broadribb (2014, article) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำดิจิทัลไว้ทั้งหมด 5 คุณลักษณะ คือ 1) ทักษะการสื่อสาร (communication skills) มีการสื่อสารและการให้คำแนะนำที่ชัดเจน 2) ทักษะความร่วมมือ (Collaboration skill) ความสามารถในการทำงานร่วมกัน 3) ความกระตือรือร้นและสนใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ (Enthusiasm and interest in new technologies) 4) การแก้ปัญหาและทักษะการถาม (Problem solving and

enquiry skills) 5) ทักษะเฉพาะทางดิจิทัล (Specific digital skills)

Contributor (2017, article) ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำดิจิทัลในปัจจุบัน 1) การสื่อสาร Communication การสร้างเครือข่ายการสื่อสารที่แข็งแกร่ง 2) วิสัยทัศน์ (Vision) 3) ความรู้ดิจิทัล Digital Literacy 4) กลยุทธ์ (Strategy) 5) นวัตกรรม (Innovation)

sullivan (2017, article) ได้เขียนบทความเอาไว้ว่า ในงานประชุมเชิงปฏิบัติการของ CMS Wire และ Digital Workplace Group ได้มีการ พูดถึงหัวข้อ Digital Workplace Experience conference : digital leadership is tougher than ever before หนึ่งในเหตุผลที่สำคัญที่สุด คือ เจเนเรชั่นของคนที่แตกต่างกันในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งมีทั้งหมด 4 รุ่น คือ baby boomers, Gen X, millennial และ Gen Z ทำให้แต่ละรุ่นมีการสื่อสารที่แตกต่างกัน ตั้งแต่การใช้โทรศัพท์ไปจนถึงการใช้อีเมล ข้อความต่าง ๆ พวกเขาจะมีระดับความอดทนที่แตกต่างกันในการปรับตัวเข้าหาการเปลี่ยนแปลง ด้วยความแตกต่างของแต่ละเจเนเรชั่นผู้นำจะต้องพัฒนารูปแบบของพวกเขาเพื่อสร้างแรงจูงใจที่มีความหลากหลายซึ่งทักษะ 8 อันดับแรกของผู้นำดิจิทัลนั้น Kevin Olp ของ Digital Workplace Group (DWG) ได้อธิบายว่า ผู้นำดิจิทัลจะตอบสนองของความคาดหวังนี้ได้อย่างไร เขาใช้ประโยชน์จากการประเมินทักษะความเป็นผู้นำแบบดิจิทัลของ DWG เพื่อประเมินซึ่ง 8 ทักษะแรกที่ผู้นำดิจิทัลควรมีนั่นคือ

1. การรู้ดิจิทัล เป็นความสามารถในการค้นหา (Find) ประเมิน (Evaluate) ใช้ (Utilize) แบ่งปัน (Share) และสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์สังคม
2. วิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้นำจะต้องสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรได้คุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล
3. การประชาสัมพันธ์ ในฐานะผู้นำจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถเจริญเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเติบโตแบบดิจิทัล
4. การแสดงตน การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและ สามารถสนับสนุนบุคลากรได้อย่างจริงจัง
5. การสื่อสาร ผู้นำจะต้องสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบและลงมือปฏิบัติทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6. การปรับตัว การพัฒนาและสำรวจเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะใช้การยืดหยุ่นในการทำงานแต่นั้นจะเป็นการปรับตัวสำหรับผู้นำและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมให้เติบโตไปข้างหน้าได้

7. ความตระหนักในตนเอง ผู้นำจะต้องมีความตระหนักในตนเองในระดับสูงสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่นได้

8. การรับรู้ทางวัฒนธรรม เป็นช่วงเวลาของการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการทำงาน

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล (digital leadership) จากทัศนะและผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์ที่มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบอย่างใดองค์ประกอบหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยต่อไป ดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leader)	1. มลิวัดย์ ธรรมแสง (2558)	2. จิรพล สังข์โพธิ์ (2560)	3. อัศจรา นิยมภา (2561)	4. ทินกร บำชู (2562)	5. มณีรัตน์ สุดเต (2563)	6. สุขญา โกลลภาณิช (2563)	7. อรรณภา ประภาระเต (2564)	8. ฤทธิกร โยธสิงห์ (2564)	9. ไชยา ภาวะบุตร (2565)	10. Curious Catherine (2013)	11. Katie Broadribb (2014)	12. Sullivan (2017)	13. Pearl Zhu (2017)	14. Contributor (2017)	รวมความถี่
1. ความร่วมมือ (Collaboration)								√	√	√		√			4
2. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Vision)	√	√	√	√		√		√				√	√	√	9
3. ความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy)	√			√		√						√		√	5
4. การสื่อสาร (Communication)		√	√		√	√			√		√	√		√	8
5. นวัตกรรม (Innovation)							√	√	√						3
6. การสร้างโอกาส			√												1
7. ความเป็นมืออาชีพ	√		√												2
8. ทักษะการใช้ดิจิทัล				√			√								2

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leader)	1. มลิวัดย์ ธรรมแสง (2558)	2. จิรพล สังข์โพธิ์ (2560)	3. อัฉรา นิยมภา (2561)	4. ทินกร บัญชู (2562)	5. มณีรัตน์ สุดเต (2563)	6. สุขญา โภมลภาณิช (2563)	7. อระญา ประภาวเต (2564)	8. ฤทธิกร โยธสิงห์. (2564)	9. ไชยา ภาวบุตร (2565)	10. Curious Catherine (2013)	11. Katie Broadribb (2014)	12. Sullivan (2017)	13. Pearl Zhu (2017)	14. Contributor (2017)	รวมค่าเฉลี่ย
9. การใช้ดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ					√										1
10. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร		√													1
11. การประชาสัมพันธ์												√			1
12. การใช้โปรแกรมแอปพลิเคชัน								√							1
รวม	3	3	4	3	2	3	2	3	3	1	2	4	2	3	38

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีนักวิชาการ จำนวน 14 คน พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 12 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (ในที่นี่คือความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ได้ 4 ด้าน ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ความร่วมมือ (Collaboration) ด้านที่ 2 ความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ด้านที่ 3 วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Vision) ด้านที่ 4 การสื่อสาร (Communication) ลำดับต่อไปผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อหา นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระสำคัญของแต่ละภาวะผู้นำดิจิทัล 4 ด้าน

ด้านที่ 1 ความร่วมมือ (Collaboration)

1.1 ความหมายของความร่วมมือ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ดังนี้

Ann Marie Thompson. (อ้างถึงใน วิลาสินี วุฒิคุณ, 2558 หน้า 16)

ได้ให้ความหมาย ความร่วมมือ หมายถึง "ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เล่น (Actors ทั้งความสัมพันธ์ที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการโดยการสร้างกฎเกณฑ์ กำหนดโครงสร้างการบริหาร ความสัมพันธ์และวิถีทางในการปฏิบัติหรือตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ร่วมกัน รวมถึงการแบ่งปันบรรทัดฐานในการดำเนินงานและผลประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกันของแต่ละฝ่าย

พระมหาอำพล ชัยสารี. (2565, หน้า 9) ความร่วมมือ (Collaboration)

หมายถึง การทำงานกับคนอื่นซึ่งเป็นการจัดการแบบมีส่วนร่วมซึ่งทั้งสองฝ่ายหรือมากกว่านั้น ต้องใช้การผสมผสานระหว่างมนุษย์สัมพันธ์ การแก้ปัญหาและทักษะการสื่อสาร เพื่อสร้างบางสิ่งบางอย่าง คือ พฤติกรรมที่ช่วยคนสองคนหรือมากกว่านั้นให้ทำงานด้วยกันและทำหน้าที่ได้ดีในกระบวนงานนั้น ๆ เพื่อเชื่อมประสานกันเป็นสิ่งจำเป็นไม่ว่าในที่ทำงานใด ๆ ช่วยให้บุคลากรสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จต้องอาศัยจิตวิญญาณความร่วมมือและการเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Barbara Gray and Donna J. Wood (1989, อ้างถึงใน รัชนิวรรณ

มาแก้ว 2562, หน้า 7) กล่าวว่า ความร่วมมือ คือ "กระบวนการที่ภาคส่วนต่าง ๆ

มีมุมมองต่อปัญหาที่ แตกต่างกัน สามารถแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหา ก่อให้เกิดความคิด

ที่สร้างสรรค์ในการหาทางออกร่วมกัน การรวมกันเป็นพันธมิตร เป็นการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและยืดเยื้อซึ่งไม่สามารถแก้ไขได้เพียงองค์การเดียว"

Doyle (2019, อ้างถึงใน พระมหาอำพล ชัยสารี 2565, หน้า 5)

กล่าวว่า คำจำกัดความของคำว่า "ความร่วมมือ" หมายถึง การทำงานกับคนอื่นเพื่อสร้างหรือผลิตบางสิ่งบางอย่างการทำงานร่วมกันที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยจิตวิญญาณของความร่วมมือและการเคารพซึ่งกันและกัน โดยทั่วไปแล้วนายจ้างจะมองหาพนักงานที่ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะส่วนหนึ่งของทีม และยินดีที่จะสร้างสมดุลระหว่างความสำเร็จส่วนบุคคลกับเป้าหมายของกลุ่มในบางกรณี สมาชิกของทีมที่ทำงานร่วมกัน จะมาจากแผนกเดียวกันเพื่อประสานงานกิจกรรมให้ต่อเนื่อง ในบางสถานการณ์ มีการรวมตัวกันของทีมระหว่างแผนกเพื่อจัดตั้งทีมข้ามสายงานที่ได้รับการกิจให้ทำโครงการพิเศษให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดองค์ประกอบของการทำงานร่วมกันที่ประสบความสำเร็จแนวคิดของการทำงานร่วมกันดูเหมือนง่าย ซึ่งไม่ได้หมายความว่าเพียงแค่ "ทำงานด้วยกัน" แต่มีอะไรมากกว่านั้น หากคุณทำงานกับผู้อื่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้คำนึงถึงองค์ประกอบของการทำงานร่วมกันที่ดีดังต่อไปนี้

1. กำหนดคำจำกัดความและข้อตกลงที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของหุ้นส่วนในกระบวนการทำงานร่วมกัน
2. สื่อสารภายในทีมอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา
อย่าหวงข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน
3. เห็นตรงกันในด้านเป้าหมายและวิธีการในการทำโครงการหรืองานให้สำเร็จ อย่าเพิ่งเดินหน้าต่อจนกว่าสมาชิกทุกคนจะเห็นชอบ
4. ให้การยอมรับและเคารพการมีส่วนร่วมของผู้ทำงานร่วมกันทั้งหมด การให้เครดิตคนทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญ
5. ร่วมกันระบุอุปสรรคและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ
การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นเสมอ
6. วางเป้าหมายของกลุ่มไว้เหนือความพึงพอใจและการยอมรับส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าคุณเป็นผู้นำ สิ่งสำคัญคือต้องให้ผลลัพธ์ที่คาดหวังของโครงการเป็นสิ่งสำคัญที่สุด การทำงานร่วมกันไม่ใช่การทำตามเป้าหมายของใครคนใดคนหนึ่ง

7. ย่อมรับในความผิดพลาดและพร้อมให้อภัยผู้อื่น การแสดงความไม่พอใจหรือบ่นทำลายความพยายามของสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีม ถือเป็นกรทำให้เกิดความขัดแย้ง

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นความหมายของ ความร่วมมือ ดังนี้

ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงการร่วมมือทำงานด้วยความเต็มใจ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผยรวมถึงการเผยแพร่ข่าวสารในระบบในแบบดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการบริหาร มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีความรับผิดชอบในการทำงานด้วยความเต็มใจมีความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาใช้เป็นแนวทางด้านกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2 ความสำคัญของความร่วมมือ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของความร่วมมือไว้ดังนี้

ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย (2555, หน้า 13) ความสำคัญของความร่วมมือทำให้เกิดการเชื่อมโยง และใช้ทรัพยากรร่วมกันบุคลากรมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนาตนเองและองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม

พระมหาอำพล ชัยสารี (2565, หน้า 16) ความสำคัญของทักษะความร่วมมือ (Collaboration Skills) จากทัศนะดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการทำงานร่วมกันมีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยให้เกิดการระดมสมอง (Brainstorming)
2. ส่งเสริมการให้คุณค่า (Providing Value)
3. การมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน (Equal Partaking)
4. ก่อให้เกิดนวัตกรรมที่รวดเร็วกว่า (Faster – Paced Innovation)
5. การทำงานทางไกลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Increased Efficiency for Remote Teams)
6. การสร้างทักษะให้พนักงาน (Employee Skill – Building)
7. ความพึงพอใจของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น (Increased Employee Satisfaction)

8. การเห็นภาพรวมขนาดใหญ่ (Big – Picture View)
9. ความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มมากขึ้น (More Satisfied Customers)
10. ช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความยืดหยุ่น (Improved Flexibility of the Organization)
11. สร้างความผูกพันของพนักงาน (Engaged Employees)
12. ช่วยให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี (Healthier Employees)
13. ทำให้การประชุมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (More Productive Meetings)
14. ช่วยดึงดูดคนมีความสามารถสูง (More Attractive to Top Talent)
15. การเร่งความเร็วทางธุรกิจ (Accelerated Business Velocity)
16. อัตราพนักงานที่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลานานเพิ่มสูงขึ้น (Higher Retention Rates)
17. ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ (Innovative Ideas)
18. การรวมงานที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Better Alignment with Stakeholders)
19. ทำให้เกิดผลผลิตส่วนบุคคลที่เพิ่มขึ้น (Enhanced Individual Productivity) ทำให้เกิดผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น (Increased Profitability)

Contributor (2019, อ้างถึงใน พระมหาอำพล ชัยสารี 2565, หน้า 4) กล่าวถึง ความสำคัญของทักษะความร่วมมือไว้ว่า เมื่อกล่าวถึงการจ้างพนักงานรายชั่วโมง มาตรฐานด้านอุตสาหกรรมและกฎข้อบังคับเป็นสิ่งแรก ๆ ที่ต้องคำนึงถึง ต้องพิจารณาว่าจะคำนวณค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือตามอัตราจ้างที่กำหนดไว้ จะจัดการค่าจ้างให้ครอบคลุมกับภาษีที่รัฐบาลกำหนดได้อย่างไรบ้าง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องสำคัญและต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็น ความสำคัญของความร่วมมือว่า เป้าหมายที่มีร่วมกันในการร่วมงานภายในองค์กรคือการ เพิ่มความสำเร็จให้กับงาน สามารถแบ่งออกเป็นส่วนเล็ก ๆ ที่มีความสำคัญเท่า ๆ กันซึ่ง ช่วยให้การงานคล่องตัวขึ้น ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม เพิ่มผลผลิต และ ประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น

1.3 องค์ประกอบของความร่วมมือ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความร่วมมือไว้ดังนี้
 ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย (2555, หน้า 91 – 96) ได้ทำการวิจัยรูปแบบ
 ความร่วมมือ สรุปได้ว่า ความร่วมมือมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านหลักการ
 ความร่วมมือ 2) ด้านโครงสร้างและกลไกความร่วมมือ 3) ด้านทรัพยากรที่ใช้สนับสนุน
 ความร่วมมือ 4) ด้านกระบวนการดำเนินการความร่วมมือ

อุมาพร บุญเพชร (2555, หน้า 25) ได้ทำการวิจัยความร่วมมือ
 ในการปฏิบัติงาน สรุปไว้ว่า ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่ง
 มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ 1) การมีผู้นำที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ
 2) การเตรียมความพร้อมเพื่อเกิดความร่วมมือ 3) การจัดให้มีทรัพยากรและบุคลากร
 ที่เพียงพอ 4) การสร้างความมุ่งมั่นที่จะร่วมมือกัน 5) การกำหนดความสำคัญและขั้นตอน
 เพื่อสร้างความร่วมมือ

จุฑาทิพย์ สร้างสุวรรณ (2548, อ้างถึงใน ชุตีรัตน์ กาญจนชนชัย
 ,2562 หน้า 36) กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ มีดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมและการแบ่ง
 งาน คือการมอบความรับผิดชอบร่วมกัน 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน การตระหนักและรับรู้
 เป้าหมายของกลุ่ม 3) การเอาใจใส่แก้ปัญหาพร้อมกัน คือ แสดงความรับผิดชอบต่อ
 แก้ไขปัญหาของกลุ่ม 4) การมีอำนาจควบคุมร่วมกัน 5) การรับผิดชอบต่อหน้าที่
 6) การเคารพสิทธิในการตัดสินใจของผู้อื่น 7) การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร คือ การให้ข้อมูล
 เอกสารความรู้ สารสนเทศที่เป็นประโยชน์กับสมาชิก

พบสุข ชำชอง (2561, หน้า 15) กล่าวถึงแนวคิดการบริหารจัดการ
 บนฐานความร่วมมือเป็นรูปแบบหรือกลไกของการบริหารจัดการรูปแบบหนึ่งที่ได้รับการ
 พัฒนาขึ้นในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ซึ่งได้รับการยอมรับในฐานะเป็นทั้งทฤษฎีและ
 ภาคปฏิบัติการจริงในการรับมือกับความท้าทายของการบริหารจัดการภาครัฐในศตวรรษ
 ที่ 21 มี 4 ประเด็นคือ 1) แนวคิดความร่วมมือ 2) แนวคิดการบริหารจัดการบนฐานความ
 ร่วมมือ 3) สาเหตุของการสร้างความร่วมมือ 4) ความร่วมมือตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยน
 และการพึ่งพาทรัพยากร

บุญไช จันทร์ศรีนา, วราภรณ์ ไทยมา และวิญญูชต์ อยู่ในคิด.
 (2562, หน้า 217) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือ 7 ด้านได้แก่ 1) การมี
 วิสัยทัศน์ 2) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและการจูงใจของผู้บริหาร 3) การเป็น

แบบอย่างที่ดี 4) การสร้างความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม (ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมยินดีร่วมประเมิน) และความไว้วางใจ 5) ความฉลาดไหวพริบในการตัดสินใจแก้ปัญหาการเห็นคุณค่าของผู้มีส่วนได้เสียที่มีความหลากหลาย และ 7) การปกครองกลุ่มคนที่มีความหลากหลายด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังจะส่งผลต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Hager and Curry (2009, หน้า 1 – 9) กล่าวถึงรูปแบบความร่วมมือสามารถแบ่งได้เป็น 8 รูปแบบ ดังนี้ 1. รูปแบบความร่วมมือที่มีการบูรณาการ หรือควบรวมความร่วมมือจาก 2 องค์การเข้าด้วยกันอย่างเต็มรูปแบบ (Fully Integrated Merger) 2. รูปแบบความร่วมมือที่มีการบูรณาการหรือความร่วมมือด้วยกันเพียงบางส่วน (Partially – Integrated Merger) 3. รูปแบบความร่วมมือที่มีการเชื่อมโยงกิจกรรมบางกิจกรรมเข้าด้วยกันเท่านั้น (Joint Program Office) 4. รูปแบบความร่วมมือขององค์การ 2 องค์การขึ้นไป (Joint Partner with Affiliated Programming) 5. รูปแบบความร่วมมือที่เกิดขึ้นเฉพาะช่วงเวลาหนึ่ง (Joint Partnership for Issue Advocacy) 6. รูปแบบความร่วมมือขององค์การตั้งแต่ 2 องค์การเพื่อตั้งองค์การใหม่ (Joint Partnership with the Birth of a New Formal Organization) 7. รูปแบบความร่วมมือเชื่อมโยงกิจกรรมและการบริหารจัดการ (Joint Administrative Office and Back Office Operations) 8. รูปแบบความร่วมมือตามความถนัด (Confederation)

Davis Coleman (2010, อ้างถึงใน ชุตีรัตน์ กาญจนชนชัย, 2562 หน้า 35) กล่าวถึง 10 องค์ประกอบของความร่วมมืออย่างชาญฉลาด 1) ความเต็มใจที่จะร่วมมือกัน (Willingness to Collaborate) ยินดีที่จะมีส่วนร่วมกับผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน 2) ความเต็มใจที่จะแบ่งปัน (Willingness to Share) การแบ่งปันความรู้ร่วมกัน 3) รู้วิธีแบ่งปัน (Knowing How to Share) ใช้สื่ออะไรที่เหมาะสม 4) รู้ว่าจะแบ่งปันอะไร (Knowing What to Share) บุคคลมีปฏิกริยาอย่างไรต่อสิ่งที่พูด เพียงพอที่จะสื่อสารความหมายร่วมกัน 5) สร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจ (Build Trust) ด้วยการสร้างข้อตกลง การสร้างกฎการมีส่วนร่วม 6) เข้าใจพลวัตของทีม (Understanding Team Dynamics) ปัจจัยที่จะประสบความสำเร็จคือทีมงานและหัวหน้าโครงการ 7) เครือข่ายการทำงาน (Hubs, Bridging and Networking) การเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มบุคคลสองกลุ่ม หรือการเป็นสะพานการเชื่อมต่อ เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน 8) การให้คำปรึกษา

และการฝึกสอน (Mentoring and Coaching) 9) เปิดรับความคิดใหม่ (Open to New Ideas)
10) ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (Tools and Technology)

ด้านที่ 2 ความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy)

2.1 ความหมายของความรู้ดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความรู้ดิจิทัลไว้ดังนี้

ธิดา แซ่ซัน และทัศนีย์ หมอสอน (2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ดิจิทัล คือความตระหนักถึงความรู้ ความเข้าใจ การประเมิน การจัดการและใช้สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมิน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่อสร้างสารสนเทศได้ด้วยตนเอง โดยสามารถสื่อสารไปยังกลุ่มชุมชนเครือข่ายความรู้ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และสะท้อนกลับทางสังคมอย่างจริยธรรม การรู้ดิจิทัลเป็นหนึ่งในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่ผู้เรียนต้องมี เป็นทักษะแห่งการอยู่รอดจึงต้องมีการเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมในการทำงานในโลกของความเป็นจริงให้มีความรู้ ความเข้าใจ ประเมิน วิเคราะห์ จัดการ ใช้สารสนเทศ สร้างองค์ความรู้ใหม่ สื่อสารและทำงานร่วมกันด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมอย่างมีวิจารณญาณและมีจริยธรรม

สุทธินันท์ ชื่นชม, กัลยา ใจรัักษ์ และ อำนาจ โกวรรณ (2564, หน้า 8) ความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถด้านดิจิทัลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเข้าถึง การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การจัดการ การบูรณาการ การแบ่งปัน การสื่อสาร การสร้างสารสนเทศและความรู้ใหม่ โดยมีทักษะการรู้สารสนเทศ ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะทางด้านอารมณ์และทางสังคม อีกทั้งทักษะการแก้ปัญหา การดำเนินชีวิต ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสภาพแวดล้อมดิจิทัลโดยตระหนักถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล จริยธรรมและมารยาท

Hoehsmann (2015, อ้างถึงใน นวพัฒน์ เก็มกาแมน, 2563 หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการรู้ดิจิทัล ว่าเป็นความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ในสังคมที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นในการบริหารประเทศ องค์กร ท้องถิ่น การศึกษา วัฒนธรรม การทำงานบ้าน หรือการพักผ่อน การรู้เท่าทันสื่อจึงเป็นทักษะและความสามารถในการใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัล ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อความเข้าใจเนื้อหาจากดิจิทัลความรู้และความชำนาญในการสร้างและสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นความหมายของความรู้ดิจิทัล ดังนี้

ความรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในดิจิทัลเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทโลกดิจิทัลมีการใช้ดิจิทัล ในการบริหารจัดการสถานศึกษารวมไปถึงนำดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงานมีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในเรื่องการบริหารงาน

2.2 ความสำคัญของความรู้ดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของความรู้ดิจิทัลไว้ดังนี้

พรชนิตร์ สีนาราช (2560, หน้า 78) ได้กล่าวว่าทักษะการรู้ดิจิทัล เป็นหัวข้อสำคัญในบริบทที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเกินกว่าสังคมจะตามทัน ในขณะที่ความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นนี้ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้รวดเร็วและง่ายดายมากขึ้น สามารถค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลออนไลน์ ดูหนังฟังเพลง ส่งหรือเผยแพร่ข้อความให้ผู้อื่นได้อย่างง่ายดาย จากสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว ทำให้เกิดความท้าทายอย่างเร่งด่วนเพื่อนำมาซึ่งบรรทัดฐานทางสังคม รูปแบบการตลาดและกรอบกฎหมายโครงสร้างทางสังคม มาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ของพฤติกรรมที่เหมาะสม ในบริบทสภาพแวดล้อมดิจิทัลและยังไม่มี การรับรู้แพร่หลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทการเรียนการสอนในระดับต่าง ๆ รวมถึงการสร้างแนวความคิดที่ถูกต้องในเรื่องการรับ การใช้ การเผยแพร่ลิขสิทธิ์รวมถึงจริยธรรมทางวิชาการในบริบทดิจิทัล ซึ่งพบว่าในประเทศไทยยังไม่ปรากฏมาตรฐานการรู้สารสนเทศดิจิทัลที่ชัดเจนที่จะสามารถนำไปใช้เป็นบรรทัดฐานในการศึกษาและการสอนในระดับต่าง ๆ

ธิดา แซ่ซัน (2562, หน้า 22) ได้กล่าวว่าทักษะการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) มีความสำคัญต่อผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตในภาพกว้างคือ การมีทักษะเอาตัวรอด (Survival Skill) ในยุคดิจิทัลที่มีสภาพแวดล้อมทุกอย่างรอบตัวเป็นดิจิทัลที่ผู้ใช้งานจำเป็นต้องรู้จักพิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อมูลเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสมกับงานใช้สื่อดิจิทัลในเชิงสร้างสรรค์พร้อมรับมือกับความเสี่ยง อันอาจเกิดจากการใช้งานอินเทอร์เน็ตได้ ส่วนผู้เรียนในสถานศึกษาควรได้รับความรู้ ฝึกทักษะและตระหนักถึงการคิดวิเคราะห์ การประเมิน และการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งสารสนเทศที่น่าเชื่อถือด้วยเครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมกับงานต่าง ๆ หรือพัฒนาผู้เรียนให้มีการคิดระดับสูง (Higher – or der Thinking)

นวัตพัฒนา เก็บกามาแมน (2563, หน้า 28 – 29) ความรู้ดิจิทัลเป็นทักษะสำคัญที่ใช้ในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นรากฐานในการพัฒนาพลเมืองของประเทศอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้นและมีพฤติกรรมเป็นผู้ร่วมสร้างความรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และเป็นหัวใจสำคัญของการนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning หากครูหรือผู้อำนวยการเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งของระบบการศึกษามีการรู้ดิจิทัล และความสามารถในการนำไปสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Learning Motivation) ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนของครู จะเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทุกช่วงวัย ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลได้อย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาขององค์กรหรือนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะความรู้ดิจิทัลมีความสำคัญ เป็นทักษะที่ซับซ้อนมากขึ้นกว่าเพียงแค่การรู้เทคโนโลยี แต่เป็นการที่ผู้ใช้ดิจิทัลสามารถใช้งานดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ครอบคลุมทั้งด้านการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล ด้านข้อมูลและการสื่อสาร ด้านการคิดและการแก้ไขปัญหา การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมถึงการมีแนวความคิดที่ถูกต้องในเรื่องการรับ การใช้ การเผยแพร่ลิขสิทธิ์รวมถึงจริยธรรมทางวิชาการในบริบทดิจิทัลอีกด้วย

2.3 องค์ประกอบของความรู้ดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความรู้ดิจิทัลไว้ดังนี้

แวตตา เตซาทวิวรรธ และ อัจฉรา ประเสริฐสิน (2559, หน้า 6 – 9) การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการปฏิบัติ (operation skills) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ พุทธิพิสัย (cognition) การประดิษฐ์ (invention) และการนำเสนอ (presentation) องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการคิด (thinking skills) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การวิเคราะห์ (analysis) การประเมิน (evaluation) และความคิดสร้างสรรค์ (creativity) องค์ประกอบที่ 3 ทักษะการร่วมมือ (collaboration Skills) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (teamwork) การเป็นเครือข่าย (networking) และการแบ่งปัน (Sharing) องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการตระหนักรู้ (Awareness Skills) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความมีจริยธรรม (Ethics) การรู้กฎหมาย (Legal Literacy) และการป้องกันตนเอง (Safeguarding Self)

ศิริรัตน์ บุญเขียว (2563, หน้า 26) ให้นิยาม Digital Literacy ว่าความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้อินเทอร์เน็ต การใช้โปรแกรมและการทำงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ 1) การรู้คอมพิวเตอร์ ขั้นพื้นฐานและการรู้เทคโนโลยี (Computer Literacy or Technology Literacy) เป็นความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้อง 2) การรู้ด้านอินเทอร์เน็ต หรือเครือข่าย (Internet or Network Literacy) เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการค้นหา เลือกร และประเมินผลข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต 3) การรู้สารสนเทศ (Information Literacy) เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการค้นหาและประเมินข้อมูล การจัดเก็บและค้นคืนสารสนเทศ การใช้สารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพและจริยธรรม รวมถึงการประยุกต์ใช้สารสนเทศในการการสร้างและสื่อสารความรู้ 4) การรู้ด้านสื่อ (Media Literacy) เป็นทักษะที่ช่วยในการวิเคราะห์ ประเมินผล และสร้างข้อความที่มีความหลากหลาย ทั้งประเภท และรูปแบบของสื่อ

สุชญา โกมลวานิช (2563,บทคัดย่อ) การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน

Royal Society (2012, p.17) อาจกล่าวได้ว่า การรู้ดิจิทัล เป็นทักษะ หรือความสามารถพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ด้วยความมั่นใจ มีความปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการใช้โปรแกรมประยุกต์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมการนำเสนองาน รวมถึงความสามารถในการสร้าง และแก้ไขรูปภาพ เสียง และภาพเคลื่อนไหว ความสามารถในการใช้โปรแกรมค้นดูเว็บ หรือเว็บเบราว์เซอร์ (web browser) และโปรแกรมค้นหา หรือเสิร์ชเอนจิน (Search Engine)

Henry Jenkins (2017, อ้างถึงใน ชุติรัตน์ กาญจนชนชัย, 2562 หน้า 49) แบ่งองค์ประกอบของความรู้ดิจิทัลไว้ว่า 1) การใช้ (Use) คือทักษะรวมในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตที่หลากหลาย 2) การเข้าใจ (Understand) คือทักษะที่ช่วยในการคิด วิเคราะห์ ประเมิน สังเคราะห์ สื่อดิจิทัล ททำให้เข้าใจถึงบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเนื้อหานั้น ๆ การพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศและความรับผิดชอบต่อความเป็นเจ้าของ 3) การสร้างสรรค์ (Create) หมายถึงทักษะการผลิตหรือสร้างเนื้อหาผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลาย อย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ การสื่อสารโดยใช้ความหมาย

หลากหลายของสื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือ และในปี 2015 ยังเพิ่มอีกทักษะคือ

4) การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy)

ด้านที่ 3 วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Vision)

3.1 ความหมายของวิสัยทัศน์ดิจิทัล

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ดังนี้

จกฤษฎณ์ สิริริน (2561, อ้างถึงใน ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 174) ได้ให้ความหมายของการมี วิสัยทัศน์ ว่าหมายถึง องค์ประกอบที่ใช้กำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

มณีรัตน์ สุดเต้ (2563, หน้า 47) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

เลิศศักดิ์ ตามา (2564, หน้า 228) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ มีมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย กล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง นำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

Tran (2017, อ้างถึงใน ฐิติมา วรรณศรี, 2564, หน้า,118) ได้กล่าวว่าวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์สามารถสื่อสารให้คนอื่นคล้อยตามได้ มีแรงจูงใจและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน เพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นความหมายของวิสัยทัศน์ดิจิทัล ดังนี้

วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน แสดงออกถึงการมีทักษะในการวางแผนภาพอนาคตขององค์กรในด้านดิจิทัลมีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัลและนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงไปสู่การปฏิบัติ

3.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์ดิจิทัล

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ดังนี้
 ทินกร บัวชูและทิพภาพร บัวชู.(2562, หน้า 289) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายถอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2565, หน้า 406)ได้กล่าวว่าวิสัยทัศน์ดิจิทัลแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเริ่มจากมุมมองเชิงดิจิทัล ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยเริ่มจากการมองภาพอนาคตด้านดิจิทัล เพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ให้สถานศึกษามีทิศทางการดำเนินงานที่มีทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้จัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

Tran (2017, อ้างถึงใน พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์,2565 หน้า 34) หนึ่งในสิ่งที่ผู้นำประสบความสำเร็จมีเหมือนกัน คือ พวกเขาที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเชื่อในวิสัยทัศน์ ซึ่งหมายความว่า ผู้นำดิจิทัลต้องเป็นนักเล่าเรื่องที่ยอดเยี่ยมเนื่องจากมีเรื่องราว มีอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งช่วยให้ผู้นำดิจิทัลเชื่อมต่อและกระตุ้นผู้เรียน การแบ่งปันวิสัยทัศน์และ ความเชื่อ ช่วยให้เขาได้รับผู้ติดตามก่อนในขณะที่ให้เวลามากพอที่จะทำให้พวกเขาคุ้นเคยกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

สรุปได้ว่าความสำคัญของวิสัยทัศน์ดิจิทัลจะช่วยในการกำหนดทิศทางการใช้ดิจิทัลเพื่อดำเนินงานของสถานศึกษาหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ วิสัยทัศน์ดิจิทัลจึงเป็นการชี้แนวทางการพัฒนาและในทำนองเดียวกันก็จะสะท้อนถึงการบริหารงานที่มีความทันสมัยของผู้นำด้วย หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ดีก็จะสามารถจูงใจให้บุคลากรเข้าไปร่วมทำงานด้วยความเต็มใจ มีแรงจูงใจ เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาหรือองค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นตัวเชื่อมระหว่างความเข้าใจและความต้องการในอดีตปัจจุบัน และในอนาคต

3.3 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ดิจิทัล

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ดังนี้
 สุขญา โภมลาวานิซ (2563, บทคัดย่อ) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ กำหนดนโยบาย ดิจิทัลร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน
 การปฏิบัติงาน และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ

CASTLE (2009, p.125) (Center for Advance Study of Technology
 Leadership in Education: ศูนย์พัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี) ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์
 (Leadership and Vision) คือ ผู้นำต้องมีลักษณะของการกระตุ้นให้บุคลากร เกิดการผาน
 วิสัยทัศน์ สำหรับการใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และสนับสนุนส่งเสริมให้เกิด
 บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริงนำไปสู่การ
 เชื่อมต่อวิสัยทัศน์สู่ความสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยการรับรู้ของผู้ร่วมงานเกี่ยวกับความสำคัญ
 และผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศด้วย โดยเมื่อวิสัยทัศน์ของผู้นำถูกแสดงออกมา
 ในทิศทางที่ถูกมองว่ามีความสำคัญบุคคลอื่น ๆ ก็จะเข้ามามีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์นั้นด้วย

Kebyemera (2014, อ้างถึงใน ชูติรัตน์ กาญจนชนชัย, 2562 หน้า 60)
 ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล จะต้อง มี ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulate)
 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)
 4) เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) 5) ทำงานเป็นทีม (Teamwork)

Buehler (2016, p.212) ต้องมีคุณสมบัติวิสัยทัศน์ดิจิทัล ดังนี้
 1) ทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ 2) การสร้างภาพลักษณ์ และการเผยแพร่ผ่านสื่อ
 ออนไลน์ 3) มีเว็บไซต์นำเสนอองค์กร 4) ช่องทางในการติดต่อเครือข่ายงาน
 5) การประชาสัมพันธ์และการวิเคราะห์ข้อมูล

Bestterlife (2017, อ้างถึงใน ชูติรัตน์ กาญจนชนชัย, 2562 หน้า 60)
 กล่าวถึงผู้นำแห่งวิสัยทัศน์ดิจิทัล วัฒนธรรม และการเป็นผู้นำแห่งอนาคต มีลักษณะดังนี้
 1) กำหนดทิศทาง (direction setter) เพื่อกำหนดเป้าหมายองค์การไปสู่อนาคต และต้องมี
 ความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรเห็นพ้องต้องกันและโน้มนำให้เกิดผลสู่เป้าหมายที่ดีใน
 อนาคต 2) กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ส่งเสริมความเปลี่ยนแปลงในองค์การ
 เพื่อการแข่งขัน สามารถประเมินผลกระทบที่ ผลต่อองค์การและสร้างขวัญและกำลังใจ
 ให้กับพนักงานในการตอบรับสิ่งใหม่ ๆ ได้ 3) ประชาสัมพันธ์ (Spokesperson) ผู้นำจะต้อง
 เป็นผู้แนะนำเจรจาต่อรอง ประสานงานกับภายนอกองค์กรได้เป็นอย่างดี และสามารถ

สร้างเครือข่ายเพื่อผลประโยชน์ในด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4) การสอนและชี้แนะ (Coaching) ผู้นำจะต้องสร้างทีมงาน ซึ่งให้ทุกคนมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ช่วยสอนให้เกิดความเข้าใจและบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกันได้

ด้านที่ 4 การสื่อสาร (Communication)

4.1 ความหมายของการสื่อสาร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสื่อสารไว้ดังนี้

อังคณา วิสุทธากร (2555, หน้า 9) กล่าวว่า การสื่อสารคือ กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่ง ไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง ให้เข้าใจ ความหมายโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง และสามารถตอบสนองตามที่ผู้ส่งสารต้องการได้

จันทิรา มังกรศักดิ์สิทธิ์ (2556, หน้า 13) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า หมายถึง คุณลักษณะของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรจะมุ่งเน้นถึงการประสานร่วมมือกันของคนทำงานควบคู่กับการมุ่งเน้นถึงเป้าหมายของทุกฝ่ายในองค์กร ดังนั้นการติดต่อสื่อสารภายใน องค์กรส่วนมากจะสัมพันธ์โดยตรงกับงานที่องค์กรทำอยู่ โดยการสื่อสารขององค์กรจะเกิดขึ้นบน พื้นฐานภายในกรอบของระบบองค์กรที่จัดไว้เป็น โครงสร้างกล่าว คือเป็นไปตามสภาพขององค์กรที่มีพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างกัน ตามโครงสร้างที่วางไว้ เช่น ผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชาโดยโครงสร้างนี้เองทำให้เกิด ความสัมพันธ์ด้านอำนาจที่เกิดจากโครงสร้างที่ต่างระดับกัน

Hauge and Payton. (2010, อ้างถึงใน ดาวรรุวรรณ ธิวิลการ, 2564, หน้า 166) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารดิจิทัล คือ ความสามารถในการแสดงความคิด ความเข้าใจผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีความรู้ ความเข้าใจสามารถเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อใช้ทำงานของตนเอง สรุปได้ว่า การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง การสื่อสารระหว่างภายใน และภายนอกสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานศึกษาโดยใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, หน้า 106) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า เป็นการถ่ายทอดสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารโดยผ่านสื่อ โดยถ่ายทอดเป็นคำพูด หรือสัญลักษณ์ ไปสู่ผู้รับสารและผู้รับสารตีความหมายให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร แล้วถ่ายทอดความคิดของตนกลับสู่ผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อหรือช่องทางต่าง ๆ แบ่ง วัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสารในองค์กรออกเป็น 2 ลักษณะ คือ วัตถุประสงค์ของผู้บริหาร และวัตถุประสงค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาวัตถุประสงค์ของผู้บริหารได้แก่ 1. เพื่อแจ้ง

ให้ทราบเป็นการให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การชี้แจงนโยบายการแจ้งข่าวต่าง ๆ

2. เพื่อสอนหรือให้การศึกษาคือการให้ความรู้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม การสัมมนา
3. เพื่อสร้างความบันเทิงหรือสร้างความพึงพอใจ เช่น การฉลองเนื่องในงานปีใหม่
4. การแก้ปัญหาเพื่อระดมความคิดทั้งของผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาในการหาวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด
5. การจัดการความขัดแย้งในองค์กร เพื่อให้ความเป็นธรรม และจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพแก่ทุกฝ่ายในองค์กร

วัตถุประสงค์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่

1. เพื่อรับทราบผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบถึงข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารต้องการสื่อสารทั้งในรูปแบบของคำพูดและเป็นลายลักษณ์อักษร
2. เพื่อการเรียนรู้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเรียนรู้ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น การได้รับการอบรม
3. เพื่อสร้างความพึงพอใจผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. การสนองต่อการแก้ไขปัญหาผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาขององค์กร
5. การยอมรับการจัดการความขัดแย้งในองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจในการจัดการความขัดแย้งในองค์กรของผู้บริหารจะเห็นได้ว่าการติดต่อสื่อสารถือเป็นเรื่องสำคัญของการบริหารงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในระดับผู้บริหาร ผู้บริหารไม่สามารถตัดสินใจได้หากปราศจากข้อมูลข้อมูลจะต้องได้มาจากการติดต่อสื่อสารและเมื่อตัดสินใจในการบริหารแล้วต้องสื่อสารสิ่งเหล่านี้ไปยังผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้ปฏิบัติ และเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นความหมายของการสื่อสาร ดังนี้

การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบวัจนภาษาและอวัจนภาษา มีความสามารถในการใช้ทักษะ ฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสื่อสารจูงใจผู้อื่นให้ทำงานด้วยทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจนเข้าใจง่ายมีทัศนคติและบรรยากาศการสื่อสารที่ดีเป็นตัวอย่างที่ดีในการสื่อสารของสมาชิกในองค์กรก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ความสำคัญของการสื่อสาร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการสื่อสารไว้ดังนี้

อุบลรัตน์ ศิริยุวศักดิ์ (2550, อ้างถึงใน วงศกร สิงหรวงศ์, 2561

หน้า 9) การสื่อสาร (Communication) เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตมนุษย์ในทุก ๆ สังคม และทุกยุคทุกสมัย หากนักปราชญ์กล่าววามมนุษย์เป็นสัตว์สังคม เป็นสัตว์การเมืองและเป็นสัตว์เศรษฐกิจ ในการอยู่รวมกลุ่มกันเป็นชุมชนและสังคม มนุษย์ทุกคนยอมเป็นสัตว์สื่อสารด้วย เพราะการอยู่รวมกันต้องมีการสื่อสาร (Communicate) ด้วยภาษา (Language) หรือระบบสัญลักษณ์ (Symbolic System) เพื่อเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างกันในมิติทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ซึ่งกลายมาเป็นวัฒนธรรมพื้นฐานในการอยู่รวมกันของมนุษย์เรา

แพมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์(2559, หน้า 11)การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานและจัดการองค์กร เป็นปัจจัยกระบวนการที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ระหว่างกันสร้างความเข้าใจในกฎ ระเบียบต่าง ๆ นโยบายและเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ช่วยก่อให้เกิดการแบ่งปันทางความคิด ความต้องการ ส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจ สร้างความเป็นเอกภาพ เกิดความสามัคคี การติดต่อสื่อสารในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ หากองค์กรมีการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพย่อมสร้างผลก่อให้เกิดความสำเร็จ นำมาซึ่งองค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่ดีและได้งานที่มีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรสู่เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งยังลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ความไม่เข้าใจ ความอคติ หากองค์กรไม่มีการสื่อสารภายในต่อกันหรือมีการสื่อสารภายในที่ขาดประสิทธิภาพย่อมส่งผลทางลบต่อองค์กรเอง ทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ เกิดความขัดแย้งภายใน ทำให้องค์กรไม่สามารถพัฒนาต่อไปได้ ยังผลต่อความเสียหายในหน่วยงานหรือองค์กรทำให้การบริหารงานและดำเนินงานเป็นไปได้อย่างยากและดำเนินงานไปได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพสูญเสียทั้งเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ

รัชนก เชื้อแพทย์ (2563, หน้า 20) กล่าวว่าการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารองค์กร ทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรระหว่างบุคคล สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล สร้างความเข้าใจของคนในที่ตรงกัน และยังองค์กรที่มีบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันเป็นจำนวนมากแล้วจำเป็นจะต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีที่จะสร้างสัมพันธภาพ และความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร กับองค์กร ทำให้บรรยากาศขององค์กรมีความคล่องตัวอันที่จะดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยให้เข้าใจซึ่งกันและกัน และเชื่อมโยงไปถึงการ
 จูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดี และจงรักภักดีต่อองค์กร ร่วมกันและเป็นการสร้างขวัญ
 กำลังใจที่ดีในการทำงานด้วย

สรุปได้ว่า การสื่อสารมีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอย่างมากเป็นทั้งศาสตร์
 (Science) และศิลป์ (Ars) เป็นกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด อารมณ์
 ข่าวสารข้อมูล ความรู้ ภูมิปัญญา ค่านิยมความเชื่อ มรดกทางวัฒนธรรม หรือที่กล่าว
 โดยรวมว่า เป็นการถ่ายทอดสารจากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ในการ
 เชื่อมโยงความสัมพันธ์กัน ทำงานร่วมกัน กระชับมิตรไมตรีระหว่างกัน ถ่ายทอดความ
 บันเทิงเรีงรมย์ การรังสรรค์สุนทรียรส หรือเพื่อประโยชน์ด้านธุรกิจการค้าอีกด้วย

4.3 องค์ประกอบของการสื่อสาร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการสื่อสารไว้ดังนี้

Kamysan (2016, อ้างถึงใน ชูติรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562 หน้า 71)

กล่าวถึง 5 องค์ประกอบของการสื่อสารดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพของทีม 1. เป้าหมายที่
 ชัดเจน (Clear goals) 2. การทำงานเป็นทีม (Does a perfect team imply shared
 leadership) โดยการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การเป็นผู้นำสถานการณ์มีการกระจาย
 บทบาทการสื่อสารของทีม 3) ค่านิยม และการสื่อสาร (Values and effective team
 member communication) การสื่อสารที่เป็นไปได้คือการรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นจึง
 จำเป็นต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกัน 4) การมีส่วนร่วม
 ข้อเสนอแนะและอื่น ๆ (Engagement, feedback, and other key) สมาชิกสามารถช่วยเหลือ
 กันได้ตลอด การรับรู้ มีความชัดเจนในการตัดสินใจ ทักษะการฟังที่ดี ความสุจริต และคุณค่า
 5) ใช้เครื่องมือที่เป็นประโยชน์ จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน (Useful tools for setting a
 working environment) การใช้เครื่องมือในการสื่อสาร เช่น แอปพลิเคชัน

ธนพรรณ กุณาละศิริ (2558, หน้า 12) ได้สรุปองค์ประกอบของการ
 สื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมี 1) ผู้ส่งสารและผู้รับสารมีทักษะการสื่อสารที่ดี
 2) ให้ความสำคัญกับการเลือกรูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3) ข่าวสารต้อง
 มีความชัดเจน ผู้รับสารได้รับข้อมูลข่าวสารครบถ้วน

กนกนาถ ลิขิตไพรวลัย (2563, หน้า 15) องค์ประกอบของการสื่อสาร
 ที่ผู้วิจัยนำมาใช้อธิบายปรากฏการณ์การสื่อสารข้อมูลข่าวสารของผู้ดูแลเฟซบุ๊กเพจ
 ในจังหวัดพิษณุโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านกลยุทธ์การสื่อสารทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้แก่

ด้านผู้ส่งสาร ด้านผู้รับสารด้านช่องทางการสื่อสาร ด้านสารและด้านอื่น ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม

สรุปการสื่อสารเป็นความสามารถในการใช้ทักษะ ฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสื่อสารจูงใจผู้อื่นให้ทำงานด้วยทักษะ การสื่อสารอย่างชัดเจนเข้าใจง่ายมีทัศนคติและบรรยากาศการสื่อสารที่ดีเป็นตัวช่วยที่ดี ในการสื่อสารเพื่อวัตถุประสงค์ในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กัน ทำงานร่วมกัน กระชับมิตร ไม่ตรีรหว่างกัน

3. การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินการ การบริหารจัดการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ซึ่งในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่โดยตรง ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนมีวิธีการบริหารแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษาในแต่ละพื้นที่

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 33 – 73) ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในหมวด 5 มาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2553) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของการบริหารและจัดการสถานศึกษาไว้ในคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่การบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่คือ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น วางแผนงานด้านวิชาการ จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา พัฒนาระบบการเรียนรู้อัตโนมัติ ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม การศึกษา การแนะแนว พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว

องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา คัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ คือจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี จัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง อนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ ตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา วางแผนพัสดุกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ ควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ จัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน เบิกเงินจากคลัง รับเงินการเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน นำเงินส่งคลัง จัดทำบัญชีการเงิน จัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินและจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่คือวางแผนอัตรากำลัง จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เปลี่ยน ตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลาทุกประเภท ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ สั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน รายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ อุทธรณ์และการร้องทุกข์ ออกจากราชการ จัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต พัฒนาข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม กฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่คือการพัฒนาาระบบและ เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาวางแผนการ บริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนา องค์การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียนการรับนักเรียน การเสนอ ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาประสานการจัดการศึกษา ในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการ จัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์การ หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งาน ประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงานการ จัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงานและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน

4.1 ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า "ประสิทธิผล" แปลมาจาก effective ความหมายตามพจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน (2545) หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ส่วนประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และประสิทธิผล (Effective) เป็นสิ่งสำคัญที่ชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานและแสดงว่าการดำเนินงานนั้นประสบ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว มีนักวิชาการให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิผลไว้ดังนี้

อภิญา ใจมีภักดี (2558, หน้า 45) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลหมายถึงการ ที่โรงเรียนสามารถดำเนินงานที่วางแผนตามเป้าหมายนั้นได้สำเร็จตามผลปฏิบัติงานที่ เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้วยการบริหารจัดการของผู้บริหารที่มีส่วนสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ภูมิสิทธิ์ สุขคนธวงศ์ (2559, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือความสำเร็จและความสามารถในการดำเนินงานของโรงเรียนในการตอบสนององความ ต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งสามารถวัดและประเมินได้อย่างชัดเจน

สรุทธิ แก้วป๋วย (2559, หน้า 32 – 33) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็น เครื่องมือในการตัดสินใจและบ่งชี้ถึงระดับความสามารถในการบริหารและจัดการงานของ โรงเรียนซึ่งเป็นแนวทางในการนำไปสู่ความสำเร็จทั้งปริมาณและคุณภาพเพื่อแสดงให้เห็น ถึงความสามารถในการจัดการศึกษาและปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์โดยพิจารณาจาก ความสามารถของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกรวมถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกและสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559, หน้า 19) ได้ระบุความหมายของประสิทธิผล ไว้ว่า การที่องค์กรได้ดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตาม เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 54) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่ คาดหวังไว้ โดยพิจารณาจากความสามารถของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษามีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขรวมถึงสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จรุดว้างไปได้ด้วยดี

Hoy and Miskel (2008, pp.373 – 398) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผล โรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู หรือที่สมาชิกของโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจที่ดีมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนคือการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงซึ่งสามารถพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวกสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมได้และสามารถแก้ปัญหา ภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จากความหมายของคำว่า ประสิทธิผล สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารงานของผู้บริหารและ ครูผู้สอนทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้การดำเนินงานด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4.2 การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์การ ให้บริการการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงมีหน่วยงานทางการศึกษา และนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวความหมายของการบริหารงานทั่วไปไว้ดังนี้

สมพงษ์ เปรมปิยศรี (2555, หน้า 19) ได้ให้คําหมายการบริหารงานทั่วไปว่า คือ การจัดระบบงานในสถานศึกษาที่สนับสนุน ส่งเสริม การจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้โดยมีความสำคัญต่อสถานศึกษาในการสนับสนุน ส่งเสริม ให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินงานจนเกิดผลสำเร็จในกรอบภาระงานของตน

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 91) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน การบริหารงาน อื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ นอก ระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของ สถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และ สถาบันสังคมอื่น

พัชรภรณ์ เยี่ยมนัส (2558, หน้า 53) การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน ให้การบริหารอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขวัญจิรา ตาแก้ว (2561, หน้า 23) การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้บรรลุ มาตรฐาน คุณภาพ เป้าหมายที่วางไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษาทุกรูปแบบ โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิภาวดี ทวีโชค (2561, หน้า 16) การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการ จัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่ กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประมุข สุวรรณมาใจ (2562, หน้า 49) การบริหารงานทั่วไป คือ การบริหาร จัดการเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ใน โรงเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายในการกระจายอำนาจของกฎกระทรวงศึกษา โดยการ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ทำงานทุกอย่างใน โรงเรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ณัฐ คุ้มห้างสูง (2563, หน้า 18) การบริหารทั่วไป มีความสำคัญเนื่องจากเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงาน ของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลให้เกิด ความคล่องตัวสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งการให้บริการด้านต่าง ๆ ในทุกระบบของการจัดการศึกษาซึ่งอาจไม่ใช่งานที่เป็นภารกิจหลักแต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานการบริหารจัดการการสนับสนุนการรายงานข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา

4.3 ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน

การบริหารงานทั่วไปเป็นการจัดระบบการบริหารงานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้านโดยการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร

ขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 91 – 104) มี 22 งานดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 5. การจักระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 8. การดำเนินงานธุรการ
 9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 11. การรับนักเรียน
 12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
 13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
 14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 15. การทัศนศึกษา
 16. งานกิจการนักเรียน
 17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 19. การประสานราชการกับสวนภูมิภาคและสวนท้องถิ่น
 20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
 21. การจักระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- โดยขอขยายและภารกิจงานบริหารงานทั่วไป ทั้งหมด 22 งานมีรายละเอียดดังนี้
- 1.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ มีขอขยายการดำเนินการดังนี้

1.1.1 จัดทำระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษา และสวนกลาง

1.1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและ การประชาสัมพันธ์

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ สถานศึกษา จะต้องสามารถจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษาได้อย่างสมบูรณ์

1.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

1.2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อแสวงหา ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมช่วยเหลือสนับสนุนงาน การศึกษาของสถานศึกษา

1.2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทราบ

1.2.3 กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างเครือข่าย การศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

1.2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่าย การศึกษาสถาบันและ องค์กรอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา สถานศึกษา จะต้องมีการประสานงานเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อแสวงหา ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมช่วยเหลือสนับสนุนงานการศึกษาของ สถานศึกษา พร้อมทั้งกำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศ

1.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

1.3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ เป้าหมาย ทิศทางของ เขตพื้นที่การศึกษา และสนองต่อความต้องการของชุมชน สังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบัน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัด

และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

1.3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาโดยความเห็นชอบของ

คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปได้ว่า การวางแผนการบริหารงานการศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และเสนอแผนพัฒนาการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

1.4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนาสถานศึกษาของ

สถานศึกษาตามนโยบาย และแผนพัฒนาสถานศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับทิศทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

1.4.2 นำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนานโยบายและแผนพัฒนา

คุณภาพสถานศึกษา ของสถานศึกษา

1.4.3 เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การศึกษาวิจัยของสถานศึกษา

ให้ผู้เกี่ยวข้องและ สาธารณชนทราบ

สรุปได้ว่า งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน สถานศึกษาจะต้องมีการ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนาสถานศึกษาของสถานศึกษานำผลการวิจัยมาปรับปรุงและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การศึกษาวิจัยของสถานศึกษา

1.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

1.5.1 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่

ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

1.5.2 นำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการ

ประจำปีไปเป็นเครื่องมือ การขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาองค์กร

1.5.3 ประเมินผลงานและรายงานการพัฒนาองค์กร

1.5.4 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานสถานศึกษาอย่าง

ต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร สถานศึกษาจะต้องมีการจัดระบบการบริหารองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมีการนำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีมาพัฒนาองค์กร มีการ

ประเมินผลงาน ปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

1.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

1.6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้าน
ของสถานศึกษา

1.6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้
รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ

1.6.3 ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการ
ปฏิบัติงานของสถานศึกษา

1.6.4 ปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการ
ประเมินมาตรฐาน การปฏิบัติงานของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน สถานศึกษาจะต้องมี
การกำหนด เผยแพร่ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและ
ระบบการประเมินมาตรฐาน การปฏิบัติงานของสถานศึกษา

1.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี
เพื่อศึกษามาใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

1.7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการศึกษา
ในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

1.7.3 สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรสามารถนำนวัตกรรมและ
เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

1.7.4 ติดตาม ประเมินผลการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
เพื่อการศึกษา

1.7.5 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี
เพื่อการศึกษา

สรุปได้ว่า สถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรม
และเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษา โดยระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อ
พัฒนางานด้านต่าง ๆ สนับสนุนบุคลากรให้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ ติดตาม
ประเมินผล ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้
ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

1.8 การดำเนินงานธุรการ

1.8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการ ระเบียบ และ
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1.8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยีมาช่วย
เพื่อลดขั้นตอนและรองรับ การปฏิบัติงานธุรการ

1.8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบงานธุรการโดยเฉพาะและพัฒนาให้มี
ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานธุรการ

1.8.4 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลัก
ความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า

1.8.5 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงระบบงานธุรการให้มี
ประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์ระบบงานธุรการ วางแผน
ออกแบบจัดบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยโดย
ยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด คุ้มค่า พร้อมทั้ง ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง
ระบบงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ

1.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

1.9.1 วางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และ
สภาพแวดล้อม

1.9.2 บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
ของสถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม

1.9.3 ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้อาคารสถานที่
และสภาพแวดล้อมของ สถานศึกษา

สรุปได้ว่า การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม สถานศึกษา
จะต้องมีการวางแผนการ บำรุง ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เพื่อพัฒนา
อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย
และสวยงาม

1.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

1.10.1 ประสานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำ
สำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับ บริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

1.10.2 เสนอสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

1.10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการทำสำมะโนผู้เรียน

1.10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการทำสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่

การศึกษา

สรุปได้ว่า การจัดทำสำมะโนผู้เรียน สถานศึกษาจะต้องมีการสำรวจ และจัดทำสำมะโนผู้เรียนโดยจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเสนอไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

1.11 การรับนักเรียน

1.11.1 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาอย่างอิสระ ตามความสนใจและ ศักยภาพของผู้เรียน ตามความพร้อมของสถานศึกษา

โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.11.2 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนการรับนักเรียนที่กำหนด โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและตามปฏิทินการรับ นักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดเฉพาะสถานศึกษา รูปแบบนิติบุคคล

สรุปได้ว่า การรับนักเรียน สถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดแผนการรับ นักเรียนดำเนินการรับนักเรียนตามแผนการรับนักเรียนที่กำหนดตามปฏิทินการรับนักเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิก สถานศึกษา เสนอข้อมูลและความต้องการในการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก หรือเปลี่ยนแปลง สถานศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

สรุปได้ว่า สถานศึกษาสามารถเสนอข้อมูลและความต้องการในการ จัดตั้ง ยุบ รวม เลิก หรือเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

1.13.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษา ทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

1.13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัย ตามความต้องการของนักเรียน และท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือ ทั้ง 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสาน ความร่วมมือและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และ ตามอัธยาศัย สถานศึกษาจะต้องมีการสำรวจความต้องการ กำหนดแนวทาง และ ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้ง 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสม และศักยภาพของสถานศึกษา ในการเข้ารับบริการการศึกษาทุกรูปแบบ

1.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ

1.14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ ของสถานศึกษา

1.14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ

1.14.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปได้ว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ สถานศึกษาจะต้องมีการ กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ

1.15 การทัศนศึกษา

1.15.1 วางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

1.15.2 ดำเนินการขออนุญาตนำนักเรียนไปทัศนศึกษา โดย

1. การอนุญาตให้นักเรียนไปทัศนศึกษาในจังหวัดหรือต่างจังหวัดทั้งประเภท ไป – กลับและค้างคืนเป็นอำนาจของผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. การอนุญาตให้นักเรียนไปทัศนศึกษาต่างประเทศเป็นอำนาจของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.15.3 ดำเนินการนำผู้เรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

ตามแผน หลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนด

สรุปได้ว่า การทัศนศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา โดยดำเนินการตามแผน หลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนด

1.16 งานกิจการนักเรียน

1.16.1 วางแผนการบริหารงานกิจการนักเรียน

1.16.2 ดำเนินการตามแผนที่กำหนดโดยส่งเสริมให้นักเรียน

มีส่วนร่วม

1.16.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนางานกิจการ

นักเรียน

สรุปได้ว่า งานกิจการนักเรียน สถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนการบริหารงานดำเนินการตามแผนที่กำหนด ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนางานกิจการนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพ

1.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

1.17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

1.17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่

กำหนด

1.17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการประชาสัมพันธ์

งานการศึกษาของ สถานศึกษา

สรุปได้ว่า การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการวางแผน ดำเนินการ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

1.18 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า สถานศึกษาจะต้องมีการส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน

1.19 การประสานราชการกับสวนภูมิภาคและสวนท้องถิ่น ประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการสวนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ในการจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษานั้น ต้องมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการสวนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

1.20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา

1.20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

1.20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ตามระบบที่กำหนดไว้

1.20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ

1.20.5 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผล การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยสถานศึกษาต้องมีการจัดระบบ จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ดำเนินการติดตาม ปรับปรุงและพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผล การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

1.21.1 วิเคราะห์กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.21.2 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

1.21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน

ตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

1.21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและรายงาน

ให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

สรุปได้ว่า การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน โดยสถานศึกษา ต้องมีวิเคราะห์กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยง วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์ ติดตามและประเมินผล การควบคุมภายในและรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบอย่างสม่ำเสมอ

1.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ

ลงโทษนักเรียน

1.22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เรียน ระเบียบ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องของ

1.22.2 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับผู้เรียนให้เป็นไปตาม

บริบท สภาพแวดล้อม ของแต่ละสถานศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.22.3 การวางแผนงานปกครองนักเรียน

1.22.4 การบริหารงานปกครองนักเรียน กำหนดหน้าที่ความ

รับผิดชอบการประสานงาน ปกครอง

1.22.5 การส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

ได้แก่ การจัดกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนที่ประพฤติดี

1.22.6 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียน

ได้แก่ การป้องกัน และแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาการดำเนินงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ในสถานศึกษา

1.22.7 การสรุปประเมินผลงานปกครองนักเรียน

สรุปได้ว่า สถานศึกษาต้องมีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติโดยศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เรียนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการประสานงาน

ปกครอง ส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและสรุปประเมินผล

จากการศึกษาข้อบ่งชี้ 22 งานและภารกิจการบริหารงานทั่วไปดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้น ผู้วิจัยได้จัดสรุปภารกิจที่มีความสอดคล้องกันไว้ในหมวดหมู่เดียวกันเพื่อนำไปเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตารางจัดกลุ่มข้อบ่งชี้และภารกิจการบริหารงานทั่วไปที่มีความสอดคล้องกันตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ(2556)

ภารกิจการบริหารงานทั่วไป	ข้อบ่งชี้และภารกิจการบริหารงานทั่วไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 91 - 104)
1. ด้านงานธุรการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผนด้านงานธุรการ 2. การวิจัยเพื่อพัฒนาการนโยบายและแผนดำเนินการ 3. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 4. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 5. การรายงานผลการปฏิบัติงาน 6. การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน 7. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา 8. การประสานส่วนราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
2. ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 2. การบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาให้มีสภาพพร้อมใช้ 3. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาศึกษาของสถานศึกษา
3. ด้านงานกิจการนักเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผนด้านงานกิจการนักเรียน 2. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 3. การรับนักเรียน 4. การทัศนศึกษา

ตาราง 2 (ต่อ)

ภารกิจการบริหารงานทั่วไป	ขอขยายและภารกิจการบริหารงานทั่วไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 91 - 104)
	5. การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ
4. ดานงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กรและหน่วยงานอื่น 2. ให้คำปรึกษาแนะนำส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคลชุมชนองค์กรและหน่วยงานอื่นและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
5. ดานงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประสานพัฒนาเครือข่ายเพื่อการศึกษา 2. เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องจัดตั้ง ยุบ รวม เลิกสถานศึกษา 3. ส่งเสริมประสานการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย 4. ประสานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 5. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 6. ประชาสัมพันธ์งานจัดการศึกษา 7. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 8. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

ตาราง 2 (ต่อ)

ภารกิจการบริหารงานทั่วไป	ขอข่ายและภารกิจการบริหารงานทั่วไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 91 – 104)
6. ด้านงานประชาสัมพันธ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา 2. ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 3. ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษา 4. การวางแผนการบริหารการศึกษา 5. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 6. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
7. ด้านงานเทคโนโลยีด้านการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา 2. การวิจัยและพัฒนาการผลิตเทคโนโลยีทางการศึกษา 3. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สํารวจข้อมูลระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 2. จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา 3. พัฒนาคณาจารย์ผู้รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 5. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

จากตาราง 2 พบว่าการบริหารงานทั่วไป 8 ภารกิจ มีความสอดคล้องและครอบคลุมการบริหารงานทั่วไป 22 งานตามขอข่ายของกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2556 ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ยึดตามกรอบขอข่ายของการบริหารงานทั่วไปตามขอข่ายและภารกิจงาน 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านงานธุรการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานการรับ – ส่งหนังสือ งานบริการจัดส่งจดหมาย เอกสาร หนังสือราชการ การวิจัยเพื่อพัฒนาการนโยบายและแผนดำเนินการ การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

2. ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับดูแลความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบริเวณโรงเรียน ออกแบบและปรับปรุงภูมิทัศน์ ภายในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และการใช้ประโยชน์ร่วมกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง กำหนดห้องเรียน ห้องกิจกรรมทุกประเภท รวมทั้งอาคารประกอบต่าง ๆ ในแต่ละปีการศึกษา กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ ดูแลซ่อมบำรุง ปรับปรุงรักษา ซ่อมแซมอาคารเรียนอาคารอื่นตลอดจนครุภัณฑ์และสิ่งของเครื่องใช้ในโรงเรียน จัดทำสถิติการซ่อมบำรุงอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/สาธารณูปโภค ให้บริการด้านอาคารสถานที่แก่หน่วยงานทั้งในและนอกโรงเรียนและบันทึกการใช้จัดทำสถิติการขอใช้ อาคารสถานที่รวมทั้งระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

3. ด้านงานกิจการนักเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหาร และการนิเทศบรรดากิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับนักเรียน ในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ในห้องเรียน การบริหารกิจการนักเรียนเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการบริการนักเรียนขณะที่มาอยู่ในโรงเรียน การวางแผนด้านงานกิจการนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ

4. ด้านงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ร่วมกำหนดความมุ่งหมาย และนโยบาย รวมถึงให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ความสนับสนุนทางด้านทรัพยากร กำลังคน และทุนทรัพย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ในขณะที่เดียวกันก็มีความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ทั้งของโรงเรียน และชุมชนโดยมีการกำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่นและให้คำปรึกษาแนะนำส่งเสริมสนับสนุนและประสานความ

ร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคลชุมชนองค์กรและหน่วยงานอื่นและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

5. ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษา จากการรวมตัวของ กลุ่มบุคคล องค์กร สังคม และชุมชนภายนอกและภายในสถานศึกษา อย่างมีความสัมพันธ์กัน โดยได้เขามามีบทบาทสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีส่วนร่วมในการร่วมกันกำหนดกิจกรรมตามกระบวนการ อย่างมีระบบ แบบแผน และ มีการประสานพัฒนาเครือข่ายเพื่อการศึกษา เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องจัดตั้ง ยุบ รวม เลิกสถานศึกษาส่งเสริมประสานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ประสานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์งานจัดการศึกษา

6. ด้านงานประชาสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารจาก องค์กรไปสู่สาธารณชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและ ประชามติจากสาธารณชนที่มีต่อองค์กร โดยมีการวางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษาดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษา

7. ด้านงานเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับ การนำความรู้ทางเทคโนโลยีที่เป็นระบบเพื่อใช้ปฏิบัติในการแก้ปัญหาการศึกษาและการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ประการคือ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีการวางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาและการวิจัยและพัฒนาการผลิตเทคโนโลยีทางการศึกษา

8. ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานเกี่ยวกับการสำรวจระบบและจัดทำทะเบียนการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อภารกิจจัดการศึกษาของสถานศึกษา ออกแบบและจัดทำระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เช่น ฐานข้อมูลนักเรียน ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลสื่อการเรียนการสอน ข้อมูลครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ข้อมูลชุมชน ฯลฯ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบ

ระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติภารกิจ และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ จัดระบบ เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อ การบริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์ ทำการประเมินและประสานงานระบบ เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะ

5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหารมีข้อมูลพื้นฐานทั่วไปและ ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหารเป็นหน่วยงานทาง การศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วยเขตพื้นที่ ปกครอง 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองมุกดาหาร อำเภอนิคมน้ำอ้อย อำเภอดอนตาล อำเภอ ดงหลวง อำเภอคำชะอี อำเภอหว้านใหญ่ และอำเภอหนองสูง โดยมีอำเภอเมืองมุกดาหาร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการศูนย์กลางทางการศึกษาศูนย์กลางคมนาคมศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจ และการค้าเป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตร ประชากร รวมทั้งสิ้น 351,484 คน ขนาดพื้นที่ 4,407 ตร.กม.ประกอบด้วยอำเภอเมือง มุกดาหาร จำนวน 136,313 คน ขนาดพื้นที่ 1,235.07 ตร.กม. มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิม ประกอบด้วย ผู้ไทย ไทยย้อ ไทยซ่า ไทยโซ่ ไทยกะเลิง ไทยแสก ไทยกุลา และไทยอีสาน จำนวนบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารมีบุคลากรทั้งสิ้น

จำแนกตามกลุ่มฯ และสถานศึกษาดังนี้

- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 1 คน
- รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2 คน
- กลุ่มอำนาจการ 2 คน

- กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 2 คน
 - กลุ่มบริหารงานบุคคล 3 คน
 - กลุ่มนโยบายและแผน 2 คน
 - กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 1 คน
 - กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา 1 คน
 - กลุ่มตรวจสอบภายใน 1 คน
 - ข้าราชการครูสังกัด สพฐ.(ผอ.ร.ร./รอง ร.ร./ครู) 930 คน
- รวมทั้งสิ้น 945 คน

2. สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร จัดการศึกษาสำหรับระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 30 แห่ง ดังนี้

ตาราง 3 ตารางสถานศึกษาแยกตามอำเภอ

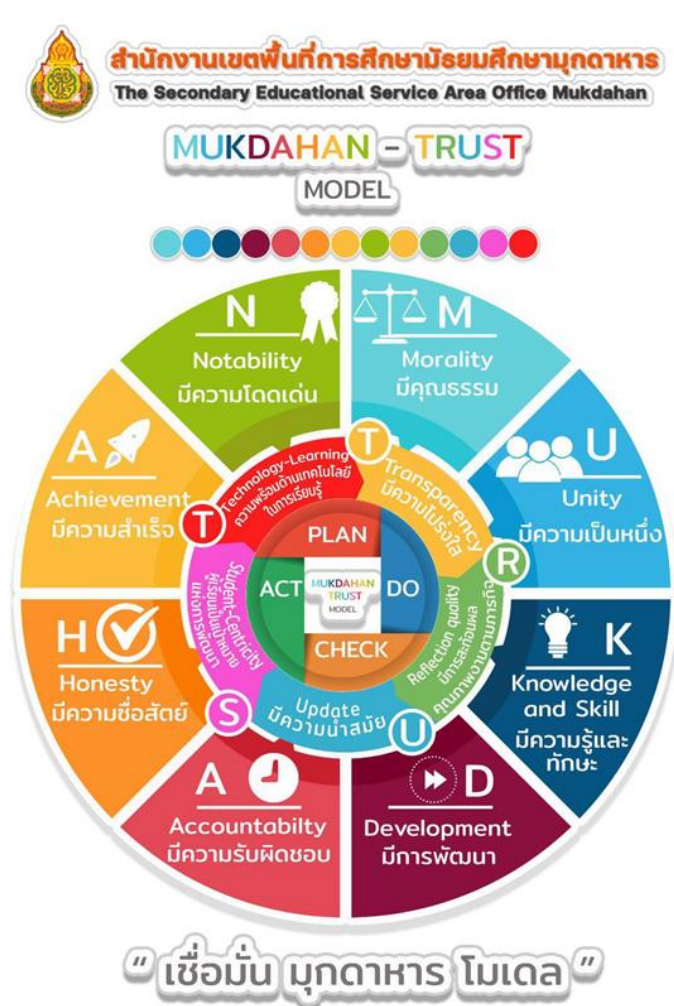
จำนวนโรงเรียนแยก รายอำเภอ	สพม.สมุทรสาคร			
	โรงเรียนมัธยมศึกษา	สถานะ		รวมทั้งสิ้น
		เอกเทศ	สาขา	
อำเภอเมืองสมุทรสาคร	11	11	-	11
อำเภอนิคมคำสร้อย	5	5	-	5
อำเภอดอนตาล	3	3	-	3
อำเภอดงหลวง	2	2	-	2
อำเภอคำชะอี	5	5	-	5
อำเภอห้วยใหญ่	1	1	-	1
อำเภอหนองสูง	3	3	-	3
รวมทั้งสิ้น	30	30	-	30

ตาราง 4 ตารางโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน 7 ขนาด

รายการ	ปีการศึกษา			หมายเหตุ
	2563	2564	2565	
โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1 - 499 คน	20	20	20	
โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 500 - 1,499 คน	9	9	9	
โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500 - 2,499 คน	1	1	1	
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป	0	0	0	
รวม	30	30	30	

3. กระบวนการสู่ความสำเร็จ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ในองค์กร เพื่อยกระดับการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษา โดยนำแนวคิดและเครื่องมือ “การบริหารจัดการ ภาครัฐ” หรือ PMQA (Public Sector Management Quality Award) มาประยุกต์ใช้ในรูปแบบ “MUKDAHAN TRUST Model” เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างยั่งยืน เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ช่วยให้การดำเนินงาน ได้รับการพัฒนาและก้าวไปข้างหน้า โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ด้วยการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพของบริการให้สามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพอใจ ให้แก่ผู้รับบริการ ซึ่งจะ ทำให้เป็นปัจจัยสำคัญในการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ (Excellence) และมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการพัฒนาการขององค์กรในระยะยาว และใช้หลักการของ Deming คือ P-D-C-A (Plan-Do-Check-Act) เป็นแนวร่วมในการปรับปรุงคุณภาพ



ภาพประกอบ 2 กระบวนการสู่ความสำเร็จในรูปแบบ

“MUKDAHAN TRUST Model”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

4. ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารเป็นองค์กรคุณภาพ
บริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง

4.2 พันธกิจ

4.2.1 ส่งเสริมและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

4.2.2 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกช่วงวัยให้มีคุณลักษณะทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านทักษะวิชาการ ทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ

4.2.3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.2.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กรคุณภาพ บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.2.5 ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในทุกด้าน ให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

5. เป้าหมาย

5.1 มีระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อย่างสร้างสรรค์ ตามหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.2 มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการขององค์กรอย่างมีคุณภาพ

5.3 มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

5.4 มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการบริหาร

5.5 มีวัฒนธรรมการบริหารและมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับในระดับองค์กร

5.6 ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะทางด้านภาษาและดิจิทัล

5.7 ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5.8 ผู้เรียนได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา พร้อมก้าวสู่สากล

5.9 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีความเป็นไทยและมีคุณลักษณะใน ศตวรรษที่ 21

5.10 ผู้เรียนมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ น้อมนำหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต

6. ยุทธศาสตร์

6.1 ส่งเสริมการเพิ่มโอกาสในการรับบริการทางการศึกษาและการมี ศักยภาพในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

6.2 ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

6.3 ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านศักยภาพการ จัดการเรียนรู้ คุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะทางด้านภาษาและดิจิทัล

6.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักธรร มาภิบาล ที่เน้นการใช้นวัตกรรมและสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา บนพื้นฐานหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6.5 ส่งเสริมสุขภาพะ การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

7. ด้านคุณภาพ

7.1 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

7.2 ส่งเสริมสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

7.3 ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสังคมจิตสำนึกสิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และการอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข

7.4 ส่งเสริมพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้และสื่อการ เรียนรู้ต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7.5 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้สื่อ ตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ มาตรฐานและสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัด

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดมุกดาหาร รวม 7 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 30 โรงเรียน ให้สามารถจัด การศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เพื่อบริการประชาชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง

มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพตรงตามจุดเน้นและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการของชุมชนและของประชาชนจังหวัดมุกดาหาร บริหารจัดการในรูปแบบองค์คณะบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.1.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

โรงเรียน

ภูเบศ นิราศภักดิ์ และคณะ (2563, หน้า 2934) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ทศพล สุวรรณราช (2564, หน้า 160 – 161) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุระดับดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่มีเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เลอศักดิ์ ตามา (2564, หน้า 224) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษา

ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำคุณคิทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณีวรรณ เหมือนนาค (2565, หน้า 61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณคิทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตปทุมเบญจาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำคุณคิทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยในอันดับสูงสุด 2) การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตปทุมเบญจา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยในอันดับสูงสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณคิทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.1.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป

ขวัญจิรา ตาแก้ว(2561, บทคัดย่อ)ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนคลองลานวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการดำเนินงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนคลองลานวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถนำนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อ การศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่จัดระบบสารสนเทศให้เป็นระบบและเป็นปัจจุบันง่ายต่อการค้นหา งานส่งเสริมการจัดการศึกษาข้อที่มี การปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่มีเจ้าหน้าที่ธุรการทำหน้าที่โดยเฉพาะจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้าเรียน ในแต่ละปีการศึกษากำหนดแผนการรับนักเรียน ของแต่ละปีการศึกษา ประสานความร่วมมือ

ในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคลชุมชนและหน่วยงานภายนอกและประชุมผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาทุกภาคเรียน ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ลงทะเบียนรับ-ส่ง เอกสารและหนังสือราชการอย่างเป็นทางการ เป็นปัจจุบันและทันต่อเวลางานอาคารสถานที่ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุดได้แก่สนามกีฬา และสถานที่พักผ่อนเพียงพอ สำหรับนักเรียนส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ โรงอาหารและครุภัณฑ์ประจำโรงอาหาร อยู่ในสภาพดีสะอาดถูกสุขอนามัย งานกิจการนักเรียนข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ จัดทำปฏิทินผลงานและโครงสร้างปฏิบัติงาน จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถ เช่น วิชาการ ศิลปะ กีฬา ดนตรี และนาฏศิลป์ จัดกิจกรรมทัศนศึกษาภายนอกให้กับนักเรียน อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง และจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ ประเมินและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ งานประชาสัมพันธ์ ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ จัดทำวารสารแผ่นพับเพื่อรายงานข่าวสารให้ชุมชนทราบปีการศึกษาหรือภาคเรียนละ 1 ครั้ง ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ จัดทำแผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ตามลักษณะงานเพื่อเผยแพร่ข่าวสารของโรงเรียนสู่ชุมชน 2. ปัญหาการดำเนินงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนคลองลานวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 41 ในภาพรวม พบว่ามีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่ากลุ่มงานที่มีปัญหามากที่สุดคืองานอาคารสถานที่ รองลงมา ได้แก่ งานกิจการนักเรียน งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และงานส่งเสริมการจัดการศึกษาตามลำดับ โดยกลุ่มงานที่มีปัญหาน้อยที่สุด ได้แก่ งานประชาสัมพันธ์

3. แนวทางพัฒนาการดำเนินงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนคลองลานวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้มีการดำเนินการมากที่สุดได้แก่ 3.1 จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูงมาเป็นเครื่องแม่ข่ายในการจัดเก็บข้อมูลทั้งหมดของโรงเรียน และควบคุมระบบภายในโรงเรียน เพื่อความสะดวกในการใช้ข้อมูลร่วมกัน 3.2 หาผู้มีความรู้ชำนาญวิเคราะห์ระบบตรวจสอบเครือข่ายภายในโรงเรียนและอุปกรณ์ที่ใช้ในการกระจายสัญญาณและเพิ่มความเร็วของสัญญาณ อินเทอร์เน็ตให้เพียงพอต่อการใช้งาน 3.3 ปลุกจิตสำนึกให้นักเรียนมีความรู้สึกรักหวงแหนและเป็นเจ้าของร่วมกันดูแลและรักษาความสะอาด สร้างข้อตกลงกติกาและความรับผิดชอบร่วมกัน 3.4 จัดทำโครงการเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจาก

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ
 ด้านต่าง ๆ 3.5 ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างหลากหลายเช่นการสอบถาม
 การสัมภาษณ์หรือการใช้แบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์รายงานผลและจัดทำเป็นรูปเล่ม
 เพื่อเป็นสารสนเทศอ้างอิงสำหรับการพัฒนางานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

วิภาวดี ทวีโชค (2561,บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการ
 บริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
 ผลการศึกษา พบว่า 1. สภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษา
 สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชัยภูมิโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
 รายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านงานนโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
 รองลงมา ได้แก่ ด้านงานโรงเรียนกับชุมชน ด้านงานวางแผนและสารสนเทศ และด้านงาน
 ประชาสัมพันธ์ ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอนต่อสภาพ ปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษา
 พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 3. ผลการเปรียบเทียบความ
 แตกต่างของสภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน มัธยมศึกษา จำแนกตาม
 ขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไป ของโรงเรียน
 มัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน

ณัฐ คุ่มห้างสูง (2563,บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของ
 บุคลากรที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ความคิดเห็นของบุคลากร
 ต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้านดังนี้ด้านงานอาคารสถานที่และ
 สิ่งแวดล้อม ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ด้านงานเทคโนโลยีและระบบเครือข่าย
 สารสนเทศ และด้านงานธุรการ (สารบรรณ) ตามลำดับ 2) บุคลากรที่มีเพศและ
 ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนนวมิ
 นทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ไม่ต่างกัน

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kozloski (2006) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำความเป็นครูใหญ่ในการบูรณาการ
 เทคโนโลยี:ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของครูใหญ่ในมลรัฐต่าง ๆ จำนวน
 45 มลรัฐ ของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า รัฐต่าง ๆ ได้กำหนดมาตรฐานทางเทคโนโลยีที่

ก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวในปัจจุบัน กล่าวคือ มีความพยายามที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามที่มาตรฐานกำหนดด้วยความรับผิดชอบ ในขณะที่ภาคธุรกิจมีความต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีเข้าร่วมทำงาน ความคาดหวังและความต้องการ เหล่านี้จะบรรลุผลได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเห็นความสำคัญ และจะต้องส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาและเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านการเรียนรู้และการสอนมีขอบข่ายครอบคลุมถึงการยกระดับการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานหลักสูตร การอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลาย การใช้เทคโนโลยีที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน การสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะ การแก้ปัญหา ให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ

Donna Marie Fisher, EdD & L. Rusty Waller, PhD (2013, p. 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อาจารย์ใหญ่แห่งศตวรรษที่ 21: การศึกษาเทคโนโลยีภาวะผู้นำและการบูรณาการเทคโนโลยีในเท็กซัส K-12 โรงเรียนกล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้เป็นสองเท่า ประการแรก การศึกษาได้ตรวจสอบว่ามีความแตกต่างหรือไม่ระหว่างการรับรู้ของครูใหญ่ K-12 กับความสามารถของครูในการบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพเทคโนโลยีในห้องเรียน ประการที่สอง การศึกษาได้ศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์อยู่ระหว่างความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนของอาจารย์ใหญ่และการใช้อย่างมีประสิทธิภาพเทคโนโลยีในการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษานี้ ใช้วิธีเชิงปริมาณกับข้อมูลที่เก็บถาวรที่ได้รับจาก Texas Education Agency (TEA) ผ่านคำขอบันทึกที่เปิดเผย รวม 328 อาจารย์ใหญ่และครู 303,950 คนเข้าร่วมการศึกษา มาตรการซ้ำ MANOVA คือ ดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ของครูและครูใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีและการเข้าถึงการพัฒนาวิชาชีพผลการศึกษาพบว่ามีความแตกต่างระหว่างอาจารย์ใหญ่และผู้สอนการรับรู้ความสามารถของครูในการบูรณาการเทคโนโลยีและการเข้าถึงเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ความสามารถในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีที่สำคัญยังให้ผลความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความสามารถของครูในการบูรณาการเทคโนโลยีและการเข้าถึงการพัฒนาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี

Thannimalai (2018, pp. 177 – 187) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและการรวมเทคโนโลยีของครู อาจารย์ใหญ่ในห้องเรียนแห่งศตวรรษที่ 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุระดับความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีในโรงเรียน นอกจากนี้ระดับการสร้างผู้นำเทคโนโลยีทั้ง 5 ประการ ได้แก่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในวิชาชีพนอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบการปฏิบัติ การปรับปรุงระบบ และการเป็นพลเมืองดิจิทัล ในเรื่องนี้การสำรวจแบบภาคตัดขวาง ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบเพื่อเลือก 90 ครูใหญ่และครู 645 คนจากโรงเรียนมัธยมแห่งชาติในเมืองเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย The Principals Technology Leadership Assessment (PTLA) ซึ่งอิงจาก National มาตรฐานเทคโนโลยีการศึกษา – ผู้ดูแลระบบ NETS-A (2009) และการสำรวจ ประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีถูกบริหารให้กับผู้บริหารระดับสูงในขณะที่การเรียนรู้ด้วย ICT: วัตถุประสงค์ใช้ ICT ในเครื่องมือหลักสูตรให้กับครูโรงเรียนเดียวกัน SPSS เวอร์ชัน 21 ใช้สำหรับการวิเคราะห์เชิงพรรณนาในขณะที่ Smart PLS 3 ถูกใช้เพื่อดำเนินการวิเคราะห์เชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่าระดับของความเป็นผู้นำเทคโนโลยีและโครงสร้างทั้ง 5 อยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างผู้นำด้านเทคโนโลยีของอาจารย์ใหญ่กับอาจารย์บูรณาการเทคโนโลยี โปรแกรมเตรียมความพร้อมหลักควรเน้นภาวะผู้นำบนพื้นฐานเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียนขอแนะนำการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูง

Okeke (2019, pp. 50 – 56) ได้ศึกษา ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีเป็นแนวคิดใหม่ในความเป็นผู้นำของโรงเรียน และเกี่ยวข้องกับผู้อำนวยการโรงเรียนการสร้างและสนับสนุนการใช้ ICT อย่างมีประสิทธิภาพในการเรียนการสอน โรงเรียนในประเทศที่พัฒนาแล้วกำลังฝึกความเป็นผู้นำด้านนี้ แต่ในไนจีเรีย โรงเรียนส่วนใหญ่ผู้นำไม่รู้จักคำว่าความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีเป็นที่รู้จักกันว่าเป็นกระบวนการของการให้การสนับสนุนครูในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อให้การเรียนการสอนมีความหมายและให้เกิดผลในศตวรรษที่ 21 บทความนี้กล่าวถึงคำจำกัดความต่าง ๆ ของความเป็นผู้นำเทคโนโลยีโดยนักวิชาการ ทฤษฎีความเป็นผู้นำ เช่น เส้นทางการเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำถูกนำมาใช้เพื่อชี้แจงแนวคิดในขณะที่บทบาทของผู้นำด้านเทคโนโลยีคือคำแถลงวิสัยทัศน์ การวางแผน การพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน การประเมิน การวิจัยและมีการอธิบายทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล บทความนี้สรุปว่าเทคโนโลยีภาวะผู้นำเป็นส่วนสำคัญของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนจึงควรพยายามที่จะ

เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเทคโนโลยี

Ismail, Omar, & Raman (2021, pp. 878–885) ได้ศึกษา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการศึกษาที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อครู ผู้บริหารกดดันให้ใช้ ICT เพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ในห้องเรียน อย่างไรก็ตาม ครูยังคงสงสัยในความสามารถในการรวบรวมกลยุทธ์การสอนผ่านการใช้ไอซีทีที่ วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของครูใหญ่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู นอกจากนี้ การศึกษายังได้กำหนดมิติของความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีที่เป็นตัวทำนายการเสริมสร้างขีดความสามารถในตนเองของครูในการใช้ไอซีที มีสองเครื่องมือที่ใช้คือ NETS – A และ TSES ผู้ตอบแบบสำรวจประกอบด้วยครู 376 คนในมาเลเซีย การศึกษาดำเนินการโดยใช้แนวทางเชิงปริมาณ และเลือกผู้ตอบแบบสอบถามผ่านการสุ่มตัวอย่างหลายระดับ ผลการทดสอบ t-test พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสำหรับเพศของครูในการปรับปรุงการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผ่านการทดสอบสหสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางระหว่างความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู ถึงกระนั้นก็ตาม อิทธิพลของการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยียังมีอยู่ 24% ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู สองมิติที่มีส่วนร่วมคือความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพและการเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยสรุป ครูใหญ่สามารถสร้างการฟื้นสมรรถภาพของตนเองของครูได้ หากพวกเขาสนับสนุนให้พวกเขาใช้ไอซีทีอย่างฉลาด อาจารย์ใหญ่ควรเป็นแบบอย่างให้กับครูและนักเรียนเพื่อให้มั่นใจว่าแนวคิดของการสอนในห้องเรียนจะดำเนินการผ่านแนวทาง ICT เสมอ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีงานวิจัยหลายเรื่องเช่น ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษาผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย หลักคิดทัศนคติของนักวิชาการมาวิเคราะห์และสังเคราะห์สนับสนุนแนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่เอื้ออำนวยให้ผู้เกี่ยวข้องหรือองค์กรนำพาสมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัล มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและใช้ ประโยชน์

จากเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปได้รวมถึงการมีวิสัยทัศน์ มีทักษะในการใช้ดิจิทัล มีคุณธรรมในการใช้ดิจิทัล การส่งเสริม สนับสนุนบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้สามารถประยุกต์ใช้และบูรณาการดิจิทัลมาใช้ในองค์การได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการเรียนรู้ในการพัฒนาครูและพัฒนานักเรียน อย่างเป็นระบบให้มีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้มี จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ความร่วมมือ (Collaboration) ด้านที่ 2 ความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ด้านที่ 3 วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Vision) ด้านที่ 4 การสื่อสาร (Communication) เหล่านี้อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ทั่วไป เพราะผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจถึงความจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาให้ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้สถานศึกษาก้าวไปสู่ความสำเร็จอย่าง สร้างสรรค์ตลอดจนพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และผู้วิจัยได้กำหนดกรอบ เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป 8 ด้าน คือ 1) ด้านงานธุรการ 2) ด้านงานอาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อม 3) ด้านงานกิจการนักเรียน 4) งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ชุมชน 5) ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา 6) ด้านงานประชาสัมพันธ์ 7) ด้านงาน เทคโนโลยีการศึกษา 8) ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

ดังนั้นผู้วิจัยจะทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๑๓ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพ การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 930 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 64 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 182 คน จากทั้งหมด 30 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 274 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 276 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 63 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป จำนวน 30 และครูผู้สอน จำนวน 183 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้โรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 กำหนดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร เป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียน จำนวน 30 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด

1.2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 20 โรงเรียน

1.2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 9 โรงเรียน

1.2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ /ใหญ่พิเศษ จำนวน 1 โรงเรียน

ตาราง 5 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร
จำแนกตามขนาด (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2565)

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	20
โรงเรียนขนาดกลาง	9
โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	1
รวม	30

1.2.2 กำหนดโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาใช้การสุมแบบแบ่งชั้น โดยใช้วิธีสุมแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ของลักษณะการเปิดสอนจากเขตพื้นที่การศึกษาคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ได้จำนวนโรงเรียน แบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียนดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนน้อยผู้วิจัยจึงเลือกโรงเรียนขนาดเล็กทุกโรงเรียน เป็นหน่วยการสุม ดังนั้นจึงได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 20 โรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเป็นผู้บริหารในโรงเรียน จำนวน 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และรองผู้อำนวยการจำนวน 1 คน ผู้วิจัยเจาะจงเป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไปโรงเรียนละ 1 คน ส่วนครูผู้สอนใช้การสุมอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 6 คนรวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 180 คน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนน้อยผู้วิจัยจึงเลือกโรงเรียนขนาดกลางทุกโรงเรียน เป็นหน่วยการสุม ดังนั้นจึงได้โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 9 โรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเป็นผู้บริหารในโรงเรียน จำนวน 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และรองผู้อำนวยการจำนวน 1 คน ผู้วิจัยเจาะจงเป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไปโรงเรียนละ 1 คน ส่วนครูผู้สอนใช้การสุมอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 6 คนรวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 81 คน

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีจำนวนน้อยผู้วิจัยจึงเลือกโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ เป็นหน่วยการสุมทั้งหมด ดังนั้นจึงได้โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 โรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเป็นผู้บริหารในโรงเรียน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และรองผู้อำนวยการจำนวน 4 คน ผู้วิจัยเจาะจงเป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไปโรงเรียนละ 1 คน ส่วนครูผู้สอนใช้การสุมอย่างง่ายโดยการจับ

สลากระบบใส่คั่น โรงเรียนละ 9 คนรวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
จำนวน 15 คน

1.2.3 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 63 คน
หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป จำนวน 30 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน
183 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 276 คน ดังแสดงใน ตาราง 6

ตาราง 6 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน

ขนาดของ โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	หัวหน้ากลุ่ม งานบริหาร งานทั่วไป	ครู ผู้สอน	
ขนาดเล็ก	1. ผาเทิบวิทยา	2	1	6	9
	2. โพธิ์ไทรวิทยา	2	1	6	9
	3. ดงมอนวิทยาคม	2	1	6	9
	4. นาโสกวิทยาคาร	2	1	6	9
	5. ดงเย็นวิทยาคม	2	1	6	9
	6. คำชะอีพิทยาคม	2	1	6	9
	7. คำบักวิทยาคาร	2	1	6	9
	8. ชัยปัญญาวิทยานุสรณ์	2	1	6	9
	9. หนองแวงวิทยาคม	2	1	6	9
	10. พลับพลาวิทยาสรรพ์	2	1	6	9
	11. เหล่าประชาอุทิศ	2	1	6	9
	12. หวานใหญ่วิทยา	2	1	6	9
	13. คำป่าหลายสรรพวิทย	2	1	6	9
	14. นาวาราชกิจพิทยานุสรณ์	2	1	6	9
	15. เมืองมุกพิทยาคม	2	1	6	9
	16. โชคชัยวิทยา	2	1	6	9
	17. อุดมวิทย	2	1	6	9
	18. รมเกล้าพิทยาสรรค์	2	1	6	9

ตาราง 6 (ต่อ)

ขนาดของ โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	หัวหน้ากลุ่ม งานบริหาร งานทั่วไป	ครู ผู้สอน	
ขนาด เล็ก	19. แวงใหญ่พิทยาสรรค์	2	1	6	9
	20. กกตุมประชาสรวร์ รัชมังคลาภิเษก	2	1	6	9
	รวม	6	3	18	27
ขนาด กลาง	1. ดอนตาลวิทยา	2	1	6	9
	2. ผิงแดดวิทยาคาร	2	1	6	9
	3. หนองสูงสามัคคีวิทยา	2	1	6	9
	4. คำชะอีวิทยาคาร	2	1	6	9
	5. มุกดาวิทยานุกูล	2	1	6	9
	6. นวมินทร์ราชูทิศ อีสาน	2	1	6	9
	7. ดงหลวงวิทยา	2	1	6	9
	8. วิทยาศาสตร์จุฬารณ ราชวิทยาลัยมุกดาหาร	2	1	6	9
	9. คำสร้อยพิทยาสรรค์	2	1	6	9
	รวม	18	9	54	81
ขนาดใหญ่ /ใหญ่พิเศษ	1. มุกดาหาร	5	1	9	15
	รวม	5	1	9	15

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษามุกดาหาร ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1.1 ลักษณะเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ซึ่งมี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษามุกดาหาร แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายใช้เกณฑ์ของการแปลความหมาย

(บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 170) ดังนี้

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคอร์ท์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายใช้เกณฑ์ของการแปลความหมาย

(บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 170) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน/ระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน/ระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน/ระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน/ระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน/ระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาในตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาประมวลเป็นองค์ความรู้และนำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปร
3. นำตัวบ่งชี้หรือ ตัววัดคุณภาพในนิยามตัวแปรมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา
4. ดำเนินการ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกในการตรวจสอบเครื่องมือ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 1 คน เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร คัดข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปไว้ใช้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 โดยผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวมีรายชื่อ ดังนี้

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.3 นางกัลยณัฐ สุวรรณไตรย์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

4.4 ลีเบกจิตติ ช่างแกะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13

4.5 นางสาวชุตาวรรณ พลวงค์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน

ชัยปัญญาวิทยานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ แก้ไข สมบูรณ์แล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน จำนวน 5 โรงเรียน (โรงเรียนขนาดเล็ก 2 แห่ง ๗ ละ 10 คน ได้แก่ โรงเรียนโพธิ์พิทยาคม และ โรงเรียนวาริชวิทยา โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 2 แห่ง ๗ ละ 10 คน ได้แก่ โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิและโรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 1 แห่ง จำนวน 10 คน คือโรงเรียนเตรียมอุดม ภาควิชาตะวันออกเฉิงเหนือ รวมจำนวนทั้งสิ้น 50 คน) ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ครั้งนี้

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำ ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่า สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) โดยคัดข้อคำถามที่มีค่า อำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ใช้ แล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

6.1 คุณภาพแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 โดยรวมมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ ระหว่าง 0.49 – 0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

6.2 คุณภาพแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 โดยรวมมีค่าอำนาจ จำแนกอยู่ระหว่าง 0.49 – 0.92 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

7. นำร่างแบบสอบถามที่ได้ เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

8. จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 276 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดนำไปลงรหัส

4. ผู้วิจัยทำการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

1. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 126)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน F - test ชนิด (One - Way ANOVA)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน F - test ชนิด (One - Way ANOVA)

6. กรณีผลการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test (One - Way ANOVA) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe หรือ LSD ตามความเหมาะสม

7. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีค่าระหว่าง - 1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 0 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2 - tailed) หากค่า Sig. (2 - tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2 - tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กันหลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนราภุร, 2553, หน้า 376 - 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

2.1 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้ สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha-Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป และ ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

3.3 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานทั่วไปและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์การทดสอบ F - test ชนิด (One - Way ANOVA)

3.4 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์การทดสอบ F - test ชนิด (One - Way ANOVA)

3.5 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

3.6 กรณีการวิเคราะห์สมมุติฐานข้อ 4 และข้อ 5 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffé หรือ LSD ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

ผู้วิจัยดำเนินการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โดยการนำเอาภาวะผู้นำในด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป มาทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน เพื่อให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ทั้งนี้ได้ใช้เกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญให้แนวทางพัฒนา ได้แก่ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และครูผู้ปฏิบัติงานทั่วไป จำนวน 3 คน พิจารณาให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุขุฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุขุฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
3. ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุขุฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

4. นางกัลยณัฐ สุวรรณไตรย์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร
5. ลิบเอกจิตติ ช่างแกะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร
6. นายบุญชอบ อูสาย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนคำชะอีวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร
7. นายวิชณกร จันทรา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร
8. นายบุญเลิศ คำแสนโคตร ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
9. นายเฉลิมศักดิ์ ณ หนองคาย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดงหลวงวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
10. นายชัยยนต์ สิงห์บุญ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาโสกวิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ผู้วิจัยได้นำเอาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป ($r = 0.31 - 0.70$) มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 คนต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๓๓ ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)
df	แทน	ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
X ₁	แทน	ความร่วมมือ
X ₂	แทน	ความรู้ดิจิทัล
X ₃	แทน	วิสัยทัศน์ดิจิทัล
X ₄	แทน	การสื่อสารดิจิทัล
Y	แทน	ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป
Y ₁	แทน	ด้านงานธุรการ

Y ₂	แทน	ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
Y ₃	แทน	ด้านงานกิจการนักเรียน
Y ₄	แทน	ด้านงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน
Y ₅	แทน	ด้านงานเครือข่ายทางการศึกษา
Y ₆	แทน	ด้านงานประชาสัมพันธ์
Y ₇	แทน	ด้านงานเทคโนโลยีการศึกษา
Y ₈	แทน	ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน รายด้านและรายข้อ

2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

2.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน รายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มี

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน

ตอนที่ 7 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 276 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 276 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 จากนั้นได้ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนดไว้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10 - 20 ปี และ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป ดังตาราง 7

ตาราง 7 กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขตอาหาร

ที่	ผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		n	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	63	22.80
	หัวหน้างานบริหารทั่วไป	30	10.90
	ครูผู้สอน	183	66.30
	รวม	276	100.00
2	ขนาดของโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	180	65.20
	ขนาดกลาง	81	29.30
	ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	15	5.40
	รวม	276	100.00
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	57	20.70
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	115	41.70
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	104	37.70
	รวม	276	100.00

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 หัวหน้างานบริหารทั่วไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 และครูผู้สอน จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 66.30 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 180 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 และ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 - 20 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ด้าน	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย	ลำดับที่
1	ความร่วมมือ	4.41	.37	มาก	3
2	ความรู้ดิจิทัล	4.43	.42	มาก	2
3	วิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.43	.40	มาก	1
4	การสื่อสารดิจิทัล	4.31	.43	มาก	4
รวม		4.40	.33	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ความรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.43$) และ ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.41$) และการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน รายด้านและรายข้อ

2.2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ด้านที่ 1 ความร่วมมือ

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกอาหาร ด้านที่ 1 ความร่วมมือ

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านที่ 1 ความร่วมมือ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	แบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในองค์กรและ ภายนอกองค์กร	4.42	.62	มาก	4
2	การสร้างความร่วมมือของบุคลากร ในการแบ่งปันข้อมูล	4.39	.63	มาก	8
3	มีความสามารถในการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษา	4.35	.66	มาก	9
4	ใช้เครื่องมือสื่อสารในการสร้าง เครือข่ายใหม่ ทั้งในและนอกองค์กร	4.41	.66	มาก	5
5	อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการ ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	.62	มาก	7
6	สร้างทีมงานของสถานศึกษาเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่าย	4.41	.67	มาก	6
7	ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่าย เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยผ่าน เทคโนโลยีดิจิทัล	4.47	.64	มาก	1
8	ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงาน	4.45	.64	มาก	3
9	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น และระดับชาติเกี่ยวกับการสร้าง นวัตกรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในยุคดิจิทัล	4.41	.66	มาก	5
10	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการ ทำงานอย่างเปิดเผยรวมถึงการ เผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล	4.46	.62	มาก	2
รวม		4.40	.33	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 1 ความร่วมมือตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผยรวมถึงการเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล ($\bar{X} = 4.46$) และ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

2.2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 2 ความรู้ดิจิทัล

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 2 ความรู้ดิจิทัล

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านที่ 2 ความรู้ดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	สามารถใช้งานดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	.66	มาก	8
2	ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลอย่างมืออาชีพ	4.45	.65	มาก	5
3	สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ	4.41	.65	มาก	6
4	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สร้างสรรค์เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	4.49	.64	มาก	2
5	สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.40	.65	มาก	7
6	สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างแรงบันดาลใจ	4.41	.65	มาก	6

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านที่ 2 ความรู้ดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
7	การให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการทดลองและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	4.48	.67	มาก	3
8	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนา สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.45	.63	มาก	4
9	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้าน ทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.50	.62	มาก	1
10	เป็นผู้นำที่ทันสมัยด้านดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา	4.34	.67	มาก	9
รวม		4.43	.42	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 2 ความรู้ดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างสร้างสรรค์เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.49$) และ สร้างแรงบันดาลใจ การให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.48$) ตามลำดับ

2.2.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 3 วิสัยทัศน์ดิจิทัล

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกด้าน ด้านที่ 3 วิสัยทัศน์ดิจิทัล

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านที่ 3 วิสัยทัศน์ดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ สามารถออกแบบวิสัยทัศน์ให้ สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย กล ยุทธ์ในการบริหารร่วมกับบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ	4.41	.64	มาก	7
2	มีการสร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ ชัดเจน จนทำให้เกิดพลังขับเคลื่อน สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	4.55	.62	มากที่สุด	1
3	ใช้แผนปฏิบัติการเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.50	.612	มาก	2
4	ให้คำแนะนำ สนับสนุนและส่งเสริม การปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.39	.68	มาก	8
5	สามารถอธิบาย และแนะนำการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรได้ อย่างถูกต้อง	4.34	.65	มาก	10
6	สร้างแรงบันดาลใจ สร้าง บรรยากาศที่ดีในสถานศึกษายุค ดิจิทัล	4.35	.66	มาก	9
7	สามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ การศึกษาอยู่เสมอ	4.49	.60	มาก	3
8	กระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่าง หลากหลาย	4.44	.66	มาก	5

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านที่ 3 วิสัยทัศน์ดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
9	สามารถเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุป จุดเด่น จุดด้อย ภาพรวมทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา	4.41	.62	มาก	6
10	สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ประยุกต์เพื่อขับเคลื่อนและยกระดับ คุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ ได้	4.47	.61	มาก	4
รวม		4.43	.40	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านที่ 3 วิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ มีการสร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จนทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.55$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ใช้แผนปฏิบัติการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ สามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ การศึกษาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.49$) และ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์เพื่อขับเคลื่อน และยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้ ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

2.2.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านที่ 4 การสื่อสารดิจิทัล

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษามุกดาหาร ด้านที่ 4 การสื่อสารดิจิทัล

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านที่ 4 การสื่อสารดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	แสดงออกถึงการมีทักษะด้านการ สื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลและการ ประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล	4.43	.62	มาก	1
2	สามารถสร้างแรงบันดาลใจและเป็น แบบอย่างที่ดีในการสื่อสารด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล	4.40	.62	มาก	3
3	สามารถโน้มน้าว จูงใจ ให้ความ ช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร ผ่านสื่อดิจิทัล ด้วยรูปแบบวิธีการที่ หลากหลาย	4.42	.65	มาก	2
4	ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เครื่องมือ ดิจิทัลในการพัฒนาวิชาชีพ	4.38	.67	มาก	4
5	สามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลให้ สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา	4.34	.67	มาก	5
6	มีการถ่ายทอด ความรู้ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อดิจิทัล	4.23	.70	มาก	9
7	มีการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลกับหน่วยงาน ภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการ เรียนรู้ร่วมกัน	4.19	.70	มาก	10
8	สามารถเลือกใช้รูปแบบในการ สื่อสารและการนำเสนอด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม	4.24	.68	มาก	8

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านที่ 4 การสื่อสารดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
9	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางานวิชาการ	4.27	.69	มาก	6
10	สร้างเครือข่ายการสื่อสารดิจิทัลทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ	4.26	.69	มาก	7
รวม		4.31	.43	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านที่ 4 การสื่อสารดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ แสดงออกถึงการมีทักษะด้านการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลและการประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ สามารถโน้มน้าว จูงใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.42$) และ สามารถสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 13 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ด้าน	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	งานธุรการ	4.26	.56	มาก	8
2	งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม	4.34	.55	มาก	7
3	งานกิจการนักเรียน	4.42	.47	มาก	5
4	งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน	4.49	.42	มาก	1
5	งานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา	4.45	.37	มาก	4
6	งานประชาสัมพันธ์	4.45	.46	มาก	2
7	งานเทคโนโลยีการศึกษา	4.41	.48	มาก	6
8	งานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	4.45	.44	มาก	3
รวม		4.41	.33	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้
งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ งานประชาสัมพันธ์
($\bar{X} = 4.45$) งานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.45$) งานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา
($\bar{X} = 4.45$) งานกิจการนักเรียน ($\bar{X} = 4.42$) งานเทคโนโลยีการศึกษา ($\bar{X} = 4.41$)
งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.34$) และงานธุรการ ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน รายด้านและรายข้อ

2.4.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านที่ 1 งานธุรการ

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 งานธุรการ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ด้านที่ 1 งานธุรการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	โรงเรียนมีการวางแผนงานการ พัฒนาด้านงานธุรการ งานสาร บรรณ งานการรับ - ส่งหนังสือ งานบริการจัดส่งจดหมาย เอกสาร หนังสือราชการ	4.23	.72	มาก	5
2	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการตาม ระบบที่กำหนดไว้โดยยึดหลักความ ถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า	4.26	.71	มาก	3
3	โรงเรียนมีการวางแผนออกแบบ ระบบธุรการ โดยการนำระบบ เทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน	4.30	.70	มาก	1
4	โรงเรียนมีการจัดระบบเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับ สถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่ และ ส่วนกลาง	4.26	.72	มาก	4
5	โรงเรียนมีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงการจัดระบบการ บริหารงานด้านธุรการให้มี ประสิทธิภาพ	4.28	.71	มาก	2
	รวม	4.26	.56	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 งานธุรการ ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไป

หาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการวางแผนออกแบบระบบธุรการ โดยการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบการบริหารงานด้านธุรการให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.28$) และ โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

2.4.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 2 งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 2 งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ด้านที่ 2 งานอาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	โรงเรียนมีการกำหนดแนวทาง วางแผน การบริหารจัดการอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมของ สถานศึกษา	4.31	.70	มาก	5
2	โรงเรียนมีการบำรุงดูแลและพัฒนา อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่ มั่นคง ปลอดภัยและเหมาะสมที่จะ ใช้ประโยชน์	4.36	.69	มาก	2
3	โรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบ การใช้อาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียน	4.35	.69	มาก	4

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ด้านที่ 2 งานอาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
4	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการประสานขอ ความร่วมมือในด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณจากชุมชนท้องถิ่น	4.35	.68	มาก	3
5	โรงเรียนมีการบริหารอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมโดยยึดหลัก ความคุ้มค่า มั่นคง และปลอดภัยต่อ ผู้เรียน	4.37	.68	มาก	1
รวม		4.34	.55	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ด้านที่ 2 งานอาคารสถานที่และ
สิ่งแวดล้อม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และ
ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ
มากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการบริหารอาคาร
สถานที่และสภาพแวดล้อมโดยยึดหลักความคุ้มค่า มั่นคง และปลอดภัยต่อผู้เรียน
($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการบำรุงดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และ
สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัยและเหมาะสมที่จะใช้
ประโยชน์ ($\bar{X} = 4.36$) และ โรงเรียนส่งเสริมให้มีการประสานขอความร่วมมือในด้านวัสดุ
อุปกรณ์ งบประมาณจากชุมชนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ

2.4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ด้านที่ 3 งานกิจการนักเรียน

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านที่ 3 งานกิจการนักเรียน

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ด้านที่ 3 งานกิจการนักเรียน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับงาน กิจการนักเรียน มีความถูกต้องตรง ตามระเบียบทางราชการ	4.37	.65	มาก	5
2	โรงเรียนดำเนินการรับนักเรียนตาม แผนการรับนักเรียนที่กำหนด	4.43	.66	มาก	3
3	โรงเรียนจัดทัศนศึกษา เป็นไปตาม ระเบียบทางราชการ	4.47	.60	มาก	1
4	โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมนักเรียนให้เป็นไปตาม คุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความ ถูกต้องตรงตามระเบียบทางราชการ	4.43	.63	มาก	2
5	โรงเรียนสำรวจและจัดทำสำมะโน ผู้เรียนโดยจัดระบบข้อมูล สารสนเทศ	4.40	.63	มาก	4
รวม		4.42	.47	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านที่ 3 งานกิจการนักเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนจัดทัศนศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนให้เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความถูกต้องตรงตามระเบียบทางราชการ ($\bar{X} = 4.43$) และ โรงเรียนดำเนินการรับนักเรียนตามแผนการรับนักเรียนที่กำหนด ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

2.4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ด้านที่ 4 งานสร้างความสัมพันธ์
ระหว่างชุมชน

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ด้านที่ 4 งานสร้างความสัมพันธ์
ระหว่างชุมชน

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ด้านที่ 4 งานสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างชุมชน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	โรงเรียนมีการวางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา	4.47	.62	มาก	4
2	โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพแก่ชุมชน	4.49	.61	มาก	3
3	โรงเรียนมีการให้บริการข่าวสาร ข้อมูล และความเคลื่อนไหวของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ	4.47	.62	มาก	4
4	โรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของ สถานศึกษา	4.53	.61	มากที่สุด	1
5	โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการบริการชุมชนในด้านอาคาร สถานที่ และวัสดุ ครุภัณฑ์แก่ชุมชน	4.51	.59	มากที่สุด	2
รวม		4.49	.42	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ด้านที่ 4 งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
ชุมชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของ สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา คือ โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการบริการชุมชนในด้านอาคาร สถานที่ และวัสดุ ครุภัณฑ์แก่ชุมชน ($\bar{X} = 4.51$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่เหลือน้อยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพแก่ชุมชน ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการวางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.47$)และโรงเรียนมีการให้บริการข่าวสาร ข้อมูลและความเคลื่อนไหวของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ ($\bar{X} = 4.47$)

2.4.5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 5 งานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 5 งานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ด้านที่ 5 งานสร้างเครือข่ายทาง การศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	โรงเรียนส่งเสริมให้กลุ่มบุคคล องค์กร สังคมและชุมชนได้เข้ามามี บทบาทสนับสนุนการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา	4.53	.54	มากที่สุด	1
2	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือ กับหน่วยราชการ สวณภูมิภาคและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ จัดและพัฒนาการศึกษาของ สถานศึกษา	4.45	.5	มาก	2

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ด้านที่ 5 งานสร้างเครือข่ายทาง การศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
3	โรงเรียนมีการพัฒนาเครือข่าย ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.44	.62	มาก	4
4	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการ ในการรับบริการทางการศึกษา และ ประสานความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของ บุคคล ชุมชน องค์กรโดยมีเป้าหมาย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.43	.62	มาก	5
5	โรงเรียนมีการประสานพัฒนา เครือข่ายเพื่อการศึกษาเสนอความ คิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิกสถานศึกษา ส่งเสริม ประสานการศึกษาในระบบ นอก ระบบและตามอัธยาศัย	4.44	.61	มาก	3
รวม		4.45	.37	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ด้านที่ 5 งานสร้างเครือข่ายทาง
การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และ
ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ
มากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ โรงเรียนส่งเสริมให้กลุ่มบุคคล องค์กร สังคมและชุมชนได้เข้า
มา มีบทบาทสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนด้านที่เหลืออยู่ใน
ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการ

ประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการสวนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการพัฒนาเครือข่าย ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$) และโรงเรียนมีการประสานพัฒนาเครือข่ายเพื่อการศึกษาเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิกสถานศึกษา ส่งเสริมประสานการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย ($\bar{X} = 4.44$)

2.4.6 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ตอาหาร ด้านที่ 6 งานประชาสัมพันธ์

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ตอาหาร ด้านที่ 6 งานประชาสัมพันธ์

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ด้านที่ 5 งานสร้างเครือข่ายทาง การศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการใช้จ่ายงบประมาณและผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อสาธารณชนที่หลากหลายรูปแบบ	4.49	.60	มาก	1
2	โรงเรียนมีการใช้ระบบเครือข่ายการศึกษาเพื่อประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่นและเขตพื้นที่การศึกษาอื่น	4.49	.61	มาก	2
3	โรงเรียนมีการพัฒนางานประชาสัมพันธ์ที่เน้นการมีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์	4.44	.61	มาก	4
4	โรงเรียนมีการจัดระบบบริการข้อมูลข่าวสาร อาคารสถานที่ และบุคลากรต่อสาธารณชน	4.45	.66	มาก	3

จากตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ด้านที่ 6 งานประชาสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
5	โรงเรียนมีการจัดระบบบริการข้อมูล ข่าวสาร และงานบริการอื่นอย่าง เหมาะสมโดยยึดหลักรวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ	4.40	.63	มาก	5
รวม		4.45	.46	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 6 งานประชาสัมพันธ์ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการ
ใช้จ่ายงบประมาณและผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อสาธารณชนที่หลากหลายรูปแบบ
($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการใช้ระบบเครือข่ายการศึกษาเพื่อประสาน
ความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่นและเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ($\bar{X} = 4.49$) และ
โรงเรียนมีการจัดระบบบริการข้อมูล ข่าวสาร อาคารสถานที่ และบุคลากรต่อสาธารณชน
($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

2.4.7 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 7 งานเทคโนโลยี
การศึกษา

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ตอาหาร ด้านที่ 7 งานเทคโนโลยีการศึกษา

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ด้านที่ 7 งานเทคโนโลยีการศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	โรงเรียนมีการวางแผนและ ดำเนินการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการ บริหาร และพัฒนาการศึกษาของ สถานศึกษา	4.42	.61	มาก	3
2	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการวิจัย พัฒนาการผลิตเทคโนโลยีทางการ ศึกษา	4.35	.65	มาก	5
3	โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลด้าน เทคโนโลยีทางการศึกษาของ สถานศึกษา	4.42	.62	มาก	4
4	โรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผล การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและ เหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้	4.44	.59	มาก	2
5	โรงเรียนมีการวางแผนกำหนด นโยบายและแนวทางการนำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ	4.45	.61	มาก	1
รวม		4.41	.48	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ตอาหาร ด้านที่ 7 งานเทคโนโลยีการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการวางแผนกำหนดนโยบายและ

แนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผล การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการ เรียนรู้ ($\bar{X} = 4.44$) และ โรงเรียนมีการวางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

2.4.8 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 8 งานเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 8 งานเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ด้านที่ 8 งานเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	โรงเรียนมีการประสานพัฒนาเครือข่าย เพื่อการศึกษา	4.50	.56	มาก	1
2	โรงเรียนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้ระบบข้อมูล สารสนเทศ	4.43	.59	มาก	3
3	โรงเรียนส่งเสริมประสานการศึกษา ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย	4.43	.62	มาก	4
4	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนการ เชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	4.46	.59	มาก	2

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ด้านที่ 8 งานเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
5	โรงเรียนออกแบบและจัดทำ ฐานข้อมูลของสถานศึกษา เช่น ฐานข้อมูลนักเรียน ฐานข้อมูล บุคลากร ฐานข้อมูลสื่อการเรียนการ สอน ฐานข้อมูลครุภัณฑ์ อาคาร สถานที่	4.46	.59	มาก	2
รวม		4.45	.44	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านที่ 8 งานเครือข่ายข้อมูล
สารสนเทศ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และ
ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ
มากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการประสานพัฒนา
เครือข่ายเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนการ
เชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง และโรงเรียนออกแบบและ
จัดทำฐานข้อมูลของสถานศึกษา เช่น ฐานข้อมูลนักเรียน ฐานข้อมูลบุคลากร ฐานข้อมูล
สื่อการเรียนการสอน ฐานข้อมูลครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเท่ากัน ($\bar{X} = 4.46$) และ โรงเรียนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
ในการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า “ประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผล การบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน

3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรง ตำแหน่งต่างกัน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.330	2	.165	1.162	.314
	ภายในกลุ่ม	38.793	273	.142		
	รวม	39.123	275			
2. ความรู้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.083	2	.041	.230	.795
	ภายในกลุ่ม	49.051	273	.180		
	รวม	49.133	275			
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.023	2	.012	.070	.933
	ภายในกลุ่ม	45.172	273	.165		
	รวม	45.195	275			
4. การสื่อสารดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.081	2	.040	.209	.812
	ภายในกลุ่ม	52.716	273	.193		
	รวม	52.797	275			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.034	2	.017	.155	.856
	ภายในกลุ่ม	30.290	273	.111		
	รวม	30.325	275			

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน

ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. งานธุรการ	ระหว่างกลุ่ม	.732	2	.366	1.129	.325
	ภายในกลุ่ม	88.508	273	.324		
	รวม	89.240	275			
2. งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	1.551	2	.775	2.526	.082
	ภายในกลุ่ม	83.778	273	.307		
	รวม	85.329	275			
3. งานกิจการนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.731	2	.365	1.623	.199
	ภายในกลุ่ม	61.459	273	.225		
	รวม	62.190	275			

ตาราง 23 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานทั่วไป	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. งานสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.616	2	.308	1.752	.175
	ภายในกลุ่ม	47.973	273	.176		
	รวม	48.588	275			
5. งานสร้างเครือข่ายทาง การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.115	2	.057	.402	.669
	ภายในกลุ่ม	38.958	273	.143		
	รวม	39.072	275			
6. งานประชาสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.121	2	.061	.279	.757
	ภายในกลุ่ม	59.157	273	.217		
	รวม	59.278	275			
7. งานเทคโนโลยี การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.151	2	.076	.321	.726
	ภายในกลุ่ม	64.385	273	.236		
	รวม	64.536	275			
8. งานเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.264	2	.132	.651	.522
	ภายในกลุ่ม	55.255	273	.202		
	รวม	55.518	275			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.102	2	.051	.449	.639
	ภายในกลุ่ม	30.895	273	.113		
	รวม	30.997	275			

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน
โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน

โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

4.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.000	2	.000	.001	.999
	ภายในกลุ่ม	39.123	273	.143		
	รวม	39.123	275			
2. ความรู้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.252	2	.126	.705	.495
	ภายในกลุ่ม	48.881	273	.179		
	รวม	49.133	275			
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.285	2	.142	.866	.422
	ภายในกลุ่ม	44.910	273	.165		
	รวม	45.195	275			

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. การสื่อสารดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.509	2	.755	4.017	.019
	ภายในกลุ่ม	51.287	273	.188		
	รวม	52.797	275			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.157	2	.079	.713	.491
	ภายในกลุ่ม	30.167	273	.111		
	รวม	30.325	275			

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
ที่มีขนาดแตกต่างกัน

ประสิทธิผลการ บริหารงานทั่วไป	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. งานธุรการ	ระหว่างกลุ่ม	1.085	2	.543	1.681	.188
	ภายในกลุ่ม	88.154	273	.323		
	รวม	89.240	275			
2. งานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.219	2	.109	.351	.704
	ภายในกลุ่ม	85.110	273	.312		
	รวม	85.329	275			
3. งานกิจการนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.033	2	.017	.073	.930
	ภายในกลุ่ม	62.156	273	.228		
	รวม	62.190	275			
4. งานสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.084	2	.042	.236	.790
	ภายในกลุ่ม	48.504	273	.178		
	รวม	48.588	275			
5. งานสร้างเครือข่าย ทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.006	2	.003	.020	.980
	ภายในกลุ่ม	39.067	273	.143		
	รวม	39.072	275			
6. งานประชาสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.480	2	.240	1.114	.330
	ภายในกลุ่ม	58.798	273	.215		
	รวม	59.278	275			
7. งานเทคโนโลยี การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.200	2	.100	.425	.654
	ภายในกลุ่ม	64.336	273	.236		
	รวม	64.536	275			

ตาราง 25 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานทั่วไป	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. งานเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.087	2	.043	.213	.808
	ภายในกลุ่ม	55.432	273	.203		
	รวม	55.518	275			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.145	2	.073	.642	.527
	ภายในกลุ่ม	30.852	273	.113		
	รวม	30.997	275			

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.119	2	.060	.418	.659
	ภายในกลุ่ม	39.004	273	.143		
	รวม	39.123	275			
2. ความรู้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.432	2	.216	1.210	.300
	ภายในกลุ่ม	48.702	273	.178		
	รวม	49.133	275			
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.029	2	.014	.086	.917
	ภายในกลุ่ม	45.166	273	.165		
	รวม	45.195	275			
4. การสื่อสารดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.404	2	.202	1.054	.350
	ภายในกลุ่ม	52.392	273	.192		
	รวม	52.797	275			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.118	2	.059	.532	.588
	ภายในกลุ่ม	30.207	273	.111		
	รวม	30.325	275			

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. งานธุรการ	ระหว่างกลุ่ม	.803	2	.402	1.240	.291
	ภายในกลุ่ม	88.437	273	.324		
	รวม	89.240	275			
2. งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.537	2	.268	.864	.422
	ภายในกลุ่ม	84.792	273	.311		
	รวม	85.329	275			
3. งานกิจการนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.503	2	.252	1.113	.330
	ภายในกลุ่ม	61.686	273	.226		
	รวม	62.190	275			
4. งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.151	2	.075	.425	.654
	ภายในกลุ่ม	48.437	273	.177		
	รวม	48.588	275			

ตาราง 27 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. งานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.100	2	.050	.351	.704
	ภายในกลุ่ม	38.972	273	.143		
	รวม	39.072	275			
6. งานประชาสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.249	2	.125	.576	.563
	ภายในกลุ่ม	59.029	273	.216		
	รวม	59.278	275			
7. งานเทคโนโลยีการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.024	2	.012	.051	.950
	ภายในกลุ่ม	64.512	273	.236		
	รวม	64.536	275			
8. งานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.268	2	.134	.662	.517
	ภายในกลุ่ม	55.250	273	.202		
	รวม	55.518	275			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.203	2	.102	.902	.407
	ภายในกลุ่ม	30.794	273	.113		
	รวม	30.997	275			

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน

ทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร กับประสิทธิผล
การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน

ตาราง 28 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈
X	1													
X ₁	.724**	1												
X ₂	.845**	.531**	1											
X ₃	.863**	.492**	.659**	1										
X ₄	.796**	.368**	.532**	.632**	1									
Y	.571**	.465**	.431**	.474**	.476**	1								
Y ₁	.229**	.142*	.124*	.142*	.321**	.629**	1							
Y ₂	.355**	.338**	.243**	.287**	.286**	.756**	.588**	1						
Y ₃	.388**	.370**	.261**	.282**	.344**	.770**	.453**	.601**	1					
Y ₄	.485**	.416**	.400**	.416**	.342**	.719**	.328**	.474**	.544**	1				
Y ₅	.445**	.314**	.363**	.392**	.365**	.649**	.230**	.328**	.369**	.539**	1			
Y ₆	.449**	.292**	.398**	.387**	.368**	.740**	.289**	.427**	.458**	.506**	.602**	1		
Y ₇	.451**	.381**	.345**	.399**	.339**	.724**	.255**	.396**	.470**	.396**	.405**	.546**	1	
Y ₈	.493**	.425**	.376**	.452**	.347**	.664**	.208**	.315**	.425**	.382**	.393**	.443**	.666**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .571$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล (X3) กับ งานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ (Y8) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ ความร่วมมือ (X1) กับงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ (Y8) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สอง ความร่วมมือ (X1) กับ งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Y4) และ วิสัยทัศน์ดิจิทัล (X3) กับ งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Y4) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สาม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .452, .425, .416 และ .416 ตามลำดับ

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต โดยรวม (Y)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	โดยรวม	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ความร่วมมือ (X ₁)	.465**	ปานกลาง
2. ความรู้ดิจิทัล (X ₂)	.431**	ปานกลาง
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (X ₃)	.474**	ปานกลาง
4. การสื่อสารดิจิทัล (X ₄)	.476**	ปานกลาง
รวม (X _y)	.571**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .571$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร งานธุรการ (Y_1)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	งานธุรการ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ความร่วมมือ (X_1)	.142*	ต่ำ
2. ความรู้ดิจิทัล (X_2)	.124*	ต่ำ
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_3)	.142*	ต่ำ
4. การสื่อสารดิจิทัล (X_4)	.321**	ปานกลาง
รวม (X_{Y1})	.229**	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านความร่วมมือ ด้านความรู้ดิจิทัล และด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร งานธุรการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการสื่อสารดิจิทัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = .229$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม (Y₂)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม (Y ₂)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ความร่วมมือ (X ₁)	.338**	ปานกลาง
2. ความรู้ดิจิทัล (X ₂)	.243**	ต่ำ
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (X ₃)	.287**	ต่ำ
4. การสื่อสารดิจิทัล (X ₄)	.286**	ต่ำ
รวม (X _{Y2})	.355**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ทุกด้านมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r = .355) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร งานกิจการนักเรียน (Y₃)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	งานกิจการนักเรียน (Y ₃)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ความร่วมมือ (X ₁)	.370**	ปานกลาง
2. ความรู้ดิจิทัล (X ₂)	.261**	ต่ำ
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (X ₃)	.282**	ต่ำ
4. การสื่อสารดิจิทัล (X ₄)	.344**	ปานกลาง
รวม (X _{Y3})	.388**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต งานกิจการนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .388$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความร่วมมือ และด้านการสื่อสารดิจิทัล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Y_4)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ความร่วมมือ (X_1)	.416**	ปานกลาง
2. ความรู้ดิจิทัล (X_2)	.400**	ปานกลาง
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_3)	.416**	ปานกลาง
4. การสื่อสารดิจิทัล (X_4)	.342**	ปานกลาง
รวม (X_{Y4})	.485**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .485$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร งานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา (Y₅)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	งานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา (Y ₅)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ความร่วมมือ (X ₁)	.314**	ปานกลาง
2. ความรู้ดิจิทัล (X ₂)	.363**	ปานกลาง
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (X ₃)	.392**	ปานกลาง
4. การสื่อสารดิจิทัล (X ₄)	.365**	ปานกลาง
รวม (X _{Y5})	.445**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร งานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r = .445) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร งานประชาสัมพันธ์ (Y₆)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	งานประชาสัมพันธ์ (Y ₆)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ความร่วมมือ (X ₁)	.292**	ต่ำ
2. ความรู้ดิจิทัล (X ₂)	.398**	ปานกลาง
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (X ₃)	.387**	ปานกลาง
4. การสื่อสารดิจิทัล (X ₄)	.368**	ปานกลาง
รวม (X _{Y6})	.449**	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร งานประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .449$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร งานเทคโนโลยีการศึกษา (Y_7)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	งานเทคโนโลยีการศึกษา (Y_7)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ความร่วมมือ (X_1)	.381**	ปานกลาง
2. ความรู้ดิจิทัล (X_2)	.345**	ปานกลาง
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_3)	.399**	ปานกลาง
4. การสื่อสารดิจิทัล (X_4)	.339**	ปานกลาง
รวม (X_{Y7})	.451**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร งานเทคโนโลยีการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .451$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร งานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ (Y_8)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	งานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ (Y_8)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ความร่วมมือ (X_1)	.425**	ปานกลาง
2. ความรู้ดิจิทัล (X_2)	.376**	ปานกลาง
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_3)	.452**	ปานกลาง
4. การสื่อสารดิจิทัล (X_4)	.347**	ปานกลาง
รวม (X_{Y8})	.493**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร งานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .493$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 7 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โดยการนำเอาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในด้าน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนในด้านดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้นต่อไป จากตารางผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 38 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป									สรุป
	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	
1. ความร่วมมือ (X ₁)	ปานกลาง (.465)	ต่ำ (.142)	ปานกลาง (.338)	ปานกลาง (.370)	ปานกลาง (.416)	ปานกลาง (.314)	ต่ำ (.292)	ปานกลาง (.381)	ปานกลาง (.425)	✓
2. ความรู้ดิจิทัล (X ₂)	ปานกลาง (.431)	ต่ำ (.124)	ต่ำ (.243)	ต่ำ (.261)	ปานกลาง (.400)	ปานกลาง (.363)	ปานกลาง (.398)	ปานกลาง (.345)	ปานกลาง (.376)	✓
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (X ₃)	ปานกลาง (.474)	ต่ำ (.142)	ต่ำ (.287)	ต่ำ (.282)	ปานกลาง (.416)	ปานกลาง (.392)	ปานกลาง (.387)	ปานกลาง (.399)	ปานกลาง (.452)	✓
4. การสื่อสารดิจิทัล (X ₄)	ปานกลาง (.476)	ปานกลาง (.321)	ต่ำ (.286)	ปานกลาง (.344)	ปานกลาง (.342)	ปานกลาง (.365)	ปานกลาง (.368)	ปานกลาง (.339)	ปานกลาง (.347)	✓

✓ จำเป็นต้องพัฒนา

จากตาราง 38 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 31-.70$) ผู้วิจัยจึง นำประเด็นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในทุกด้าน ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาแล้วสรุปผลการสัมภาษณ์เป็นความเรียง (Content Analysis)

ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้

7.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ด้านความร่วมมือ ดังตัวอย่าง ประเด็นการสัมภาษณ์ดังนี้

“...ควรมีการพัฒนาโดยผู้บริหารต้องปรับทัศนคติ สร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน หาวิธีการที่จะนำดิจิทัลมาใช้ในองค์กรเพื่อความร่วมมือในการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ...”

(กัลยณัฐ สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์ 20 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่ทุ่มหัวใจของบุคลากรทุกคนใน โรงเรียนมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ควรมีการชี้แจงกำหนดข้อตกลงที่ ชัดเจนร่วมกันถึงจะเกิดความร่วมมือที่ดีในการทำงาน...”

(ชัยยนต์ สิงห์บุญ, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารควรมีการนำดิจิทัลไปใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อให้งานสะดวกรวดเร็วทันเวลา มีการกำหนดภาระงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ ชัดเจนเพื่อความร่วมมือที่จะประสบผลสำเร็จ...”

(บุญเลิศ คำแสนโคตร, สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารที่ดีควรเป็นผู้ที่สร้างความสามัคคีในองค์กรสามารถ สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อจะได้รับความร่วมมือที่ดีและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ...”

(สิบเอกจิตติ ช่างแกะ, สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานเป็นระบบตลอดจนกระบวนการทำงานมากกว่าที่จะพูดถึงในส่วนของคุณคน...”

(เฉลิมศักดิ์ ฌ หนองคาย, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารควรทำความเข้าใจถึงความหมายของความร่วมมือในทีม เป็นผู้มีทักษะที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกันมาทำงานด้วยกัน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน อยู่เสมอ และทำงานในลักษณะที่สามัคคีกัน...”

(จินลา ลาโพธิ์, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารควรมีการสร้างทำความเข้าใจกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างแท้จริง ในองค์กร สร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบและความพยายามที่มีร่วมกันบอกถึงความแตกต่างระหว่างการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน...”

(บุญชอบ อูสวาย, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...สิ่งแรกที่ผู้บริหารทุกคนควรตระหนัก คือ ต้องสร้างความวางใจ รู้จักแบ่งปันความรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนในองค์กร...”

(สุรัตน์ ดวงชาทม, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมพอ ๆ กับองค์กร โดยมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างที่มากขึ้น อีโก้ที่น้อยลง และกรอบความคิดที่กระตือรือร้นในการให้ความร่วมมือ เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของทีมที่ทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง...”

(วิษณุกร จันทรา, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารต้องใช้ดิจิทัลมาสูงานให้มากขึ้นมีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติงานควรมีการวางแผนงานที่ชัดเจนโดยการนำดิจิทัลมาใช้เพื่อความสะดวกรวดเร็ว...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566)

ตาราง 39 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกสาขา ด้านความร่วมมือ

ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1.ผู้บริหารต้องปรับทัศนคติ มีความยืดหยุ่นเปิดกว้างขึ้น หาวิธีการที่จะนำดิจิทัลมาสู่งานในองค์กรให้มากขึ้น	✓		✓							✓	✓	4	40
2.ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่สร้างความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว ในโรงเรียน				✓		✓	✓					3	30
3.ผู้บริหารที่ดีควร สร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร	✓		✓	✓				✓				4	40
4.ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนงาน การชี้แจงกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนร่วมกัน การทำงานเป็นระบบ		✓	✓		✓						✓	4	40
5.ผู้บริหารต้องสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความวางใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล		✓					✓	✓	✓			4	40

จากตาราง 39 พบว่า ผลการสรุปตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สามารถสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครด้านความร่วมมือ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญปรากฏผลดังนี้

1. ผู้บริหารต้องปรับทัศนคติ มีความยืดหยุ่นเปิดกว้างขึ้น หาวิธีการที่จะนำดิจิทัลมาสู่งานในองค์กรให้มากขึ้น
2. ผู้บริหารที่ดีควร สร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนงาน การชี้แจงกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนร่วมกัน การทำงานเป็นระบบ
4. ผู้บริหารต้องสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความวางใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ด้านความรู้ดิจิทัล ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ดังนี้

“...ผู้บริหารควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักการใช้ดิจิทัลกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องสามารถใช้ดิจิทัลได้อย่างปลอดภัยและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ...”

(กัลยณัฐ สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์ 20 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับดิจิทัลทุก ๆ ด้านก่อน เพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในองค์กร ควรมีการกำหนดข้อตกลงหรือกฎเกณฑ์การใช้ดิจิทัล ตามหลักที่ไม่ผิดต่อกฎหมาย มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการใช้ดิจิทัล คุณธรรมจริยธรรมการใช้ดิจิทัลเพื่อช่วยให้องค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ชัยยนต์ สิงห์บุญ, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีการสนับสนุนการใช้สื่อที่ทันสมัย อยู่เสมอโดยใช้สื่อดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือ มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจ ในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้ดิจิทัล...”

(บุญเลิศ คำแสนโคตร, สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้อายุเป็น ข้อจำกัดของการเรียนรู้ดิจิทัล ควรมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการใช้ดิจิทัลบนอินเทอร์เน็ต และสามารถเผยแพร่ความรู้สู่คนในองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับบริบทการบริหารงาน...”

(สิบเอกจิตติ ช่างแกะ, สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้น การบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่า...”

(เฉลิมศักดิ์ ฌ หนองคาย, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารไม่ควรทำตัวเป็นน้ำเต็มแก้ว หรือมีทัศนคติเชิงลบกับ ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีในปัจจุบัน...”

(จินลา ลาโพธิ์, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารทุกคนควรศึกษาความรู้ดิจิทัลให้มีความทันสมัย เรียนรู้ การนำสื่อสารสนเทศมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการทำงานเพื่อความ เป็นระบบ รวดเร็ว เป็นขั้นตอน ...”

(บุญชอบ อุสาย, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...เรียนรู้พัฒนาทักษะดิจิทัลอยู่เสมอ นำดิจิทัลมาใช้ในการ ปฏิบัติงานในองค์กร แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

(สุรัตน์ ดวงชาทม, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ควรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาทักษะดิจิทัลอยู่เสมอและ
มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในด้านการเรียนรู้ดิจิทัลโดยมีการสนับสนุนด้าน
งบประมาณ ด้านเครื่องมือสื่อดิจิทัล...”

(วิษณุกร จันทรา, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ควรมีการวางแผนงานการใช้ดิจิทัลเข้ามาบริหารงานอย่างมีแบบ
แผน มีฟอร์มที่ชัดเจนเป็นรูปแบบที่ทันสมัยสะดวกรวดเร็วสนับสนุนสื่ออุปกรณ์ที่มีความ
ทันสมัยพร้อมทั้งให้ความรู้ในด้านการใช้ดิจิทัลให้เพียงพอ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566)

ตาราง 40 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล
การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ด้านความรู้ดิจิทัล

ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1.ผู้บริหารควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักการใช้ดิจิทัล มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน รวมถึงคุณธรรมจริยธรรมการใช้ดิจิทัลและสามารถใช้ดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย	✓	✓	✓									3	30
2.ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง				✓	✓		✓	✓	✓			5	50
3.ผู้บริหารมีการสนับสนุนการใช้สื่อที่ทันสมัยอยู่เสมอ นำดิจิทัลมาใช้ในการทำงานในองค์กร			✓				✓		✓	✓		4	40
4.มีการวางแผนการใช้ดิจิทัลเข้ามาบริหารงานในรูปแบบที่ทันสมัย										✓		1	10
5.ไม่มีทัศนคติเชิงลบเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ดิจิทัลเพื่อจะสามารถเผยแพร่ความรู้สู่คนในองค์กร							✓			✓		2	20

จากตาราง 40 พบว่า ผลการสรุปตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สามารถสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญปรากฏผลดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง
2. ผู้บริหารมีการสนับสนุนการใช้สื่อที่ทันสมัยอยู่เสมอ นำดิจิทัลมาใช้ในการทำงานในองค์กร
3. ผู้บริหารควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักการใช้ดิจิทัล มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน รวมถึงคุณธรรมจริยธรรมการใช้ดิจิทัลและสามารถใช้ดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย
4. ไม่มีทัศนคติเชิงลบเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ดิจิทัลเพื่อจะสามารถเผยแพร่ความรู้สู่คนในองค์กร

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ด้านวิสัยทัศน์ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ดังนี้

“...ควรเรียนรู้และพัฒนาอยู่เสมอเป็นผู้มีความคิดล้ำสมัย เป็นนักพัฒนา...”

(กัลยณัฐ สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์ 20 กุมภาพันธ์ 2566)

“...มีการวางแผนการทำงานโดยการนำดิจิทัลเข้ามารวมทั้งในปัจจุบันและเปลี่ยนแปลงในอนาคต...”

(ชัยยนต์ สิงห์บุญ, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารควรเป็นผู้ศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลมีการเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ในอนาคตได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์...”

(บุญเลิศ คำแสนโคตร, สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน...”

(สิบเอกจิตติ ช่างแกะ, สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารควรมีการไปศึกษาดูงานหรือเข้าร่วมการสัมมนาเกี่ยวกับ ดิจิทัลเพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนาการบริหารงานในฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนต่อไป...”

(เฉลิมศักดิ์ ฌ หนองคาย, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...มองเห็นความสำคัญของการนำดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการบริหารงาน เช่น การสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาเครื่องมือดิจิทัลเพื่อเป็น สารสนเทศในการใช้พัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป...”

(จินลา ลาโพธิ์, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...สามารถนำความรู้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ...”

(บุญชอบ อูสาย, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารควรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แสวงหา ส่งเสริมสนับสนุน การใช้ดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร เป็นนักพัฒนา นักคิด ก้าวทันดิจิทัล...”

(สุรัตน์ ดวงชาทม, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของการใช้ดิจิทัลในการจัดการ บริหารงานในองค์กรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อที่จะได้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อ ดิจิทัลและยังนำมาพัฒนาในองค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม...”

(วิษณุกร จันทรา, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ดิจิทัลโดยพัฒนาให้สามารถเชื่อมโยงและ พัฒนาไปยังกลุ่มงานอื่นในองค์กรให้ครอบคลุม ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566)

ตาราง 41 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกภาคเรียน ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ควรเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลอยู่เสมอเป็นผู้ที่มีความคิดล้ำสมัย เป็นนักพัฒนาทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต	✓		✓		✓		✓	✓			5	50
2. มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ดิจิทัล วางแผนการทำงานโดยการนำดิจิทัลเข้ามารวม		✓								✓	2	20
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัวพัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน				✓				✓			2	20
4. ผู้บริหารมีการพัฒนาความรู้ดิจิทัลให้สามารถเชื่อมโยงในการจัดการบริหารงานในองค์กร										✓	1	10
5. ผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญของการใช้ดิจิทัลโดยมีการอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้สื่อดิจิทัลสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อสารสนเทศที่ทันสมัย						✓			✓		2	20

จากตาราง 41 พบว่า ผลการสรุปตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สามารถสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญปรากฏผลดังนี้

1. ควรเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลอยู่เสมอเป็นผู้มีความคิดล้ำสมัย เป็นนักพัฒนาทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต
 2. มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ดิจิทัล วางแผนการทำงานโดยการนำดิจิทัลเข้ามารวม
 3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
 4. ผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญของการใช้ดิจิทัลโดยมีการอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้สื่อดิจิทัลสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อสารสนเทศที่ทันสมัย
- สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ด้านการสื่อสาร ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ดังนี้

“...ควรเป็นผู้ใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องชัดเจนไม่ว่าจะเป็นด้านออนไลน์หรือด้านอื่น ๆ ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารเป็นสิ่งที่สำคัญ...”

(กัลยณัฐ สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์ 20 กุมภาพันธ์ 2566)

“...เป็นผู้มีการสื่อสารที่สะดวกรวดเร็วอยู่เสมอโดยการใช้ดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร...”

(ชัยยนต์ สิงห์บุญ, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารควรเรียนรู้การใช้ทักษะในการสื่อสารในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมให้มีทักษะอย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์สูงสุด...”

(บุญเลิศ คำแสนโคตร, สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดี เปิดโอกาสการเรียนรู้ดิจิทัลได้ไม่มีขีดจำกัด ถ้าผู้บริหารสื่อสารเป็นจะช่วย ลดปัญหาความขัดแย้งอันเกิดจากความไม่เข้าใจ ทำให้การบริหารงานได้ราบรื่นมากขึ้น...”

(สิบเอกจิตติ ช่างแกะ, สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้ริเริ่มในการพัฒนาการสนับสนุนสื่อที่ใช้ในการสื่อสารที่ถูกต้องทันสมัย การสื่อสารดิจิทัลเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน...”

(เฉลิมศักดิ์ ณ หนองคาย, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารถือเป็นผู้ที่มีหน้าที่สร้างความเข้าใจ และความชัดเจนให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติ ควรมีการสนับสนุนการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสื่อสารอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้เมื่อเกิดการสื่อสารที่ทันสมัย...”

(จินลา ลาโพธิ์, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารที่ดีควรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน รวมถึงการทำความเข้าใจอารมณ์ ทักษะการสื่อสารดิจิทัลนี้เปรียบเหมือนตัวเชื่อมประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือหน่วยงาน ช่วยให้สามารถสื่อสารเข้าใจกันได้ง่ายขึ้น และสื่อสารเรื่องที่มีข้อมูลแง่ลบหรือข้อความยาก ๆ ได้โดยไม่เกิดความขัดแย้งหรือทำลายความเชื่อมั่น เชื่อใจระหว่างกัน...”

(บุญชอบ อูสาวย, สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ด้านการสื่อสารดิจิทัล มีการสื่อสารที่เป็นกัลยาณมิตร มีการฝึกทักษะการใช้ภาษาด้านดิจิทัลอย่างมีแบบแผน ...”

(สุรัตน์ ดวงชาทม, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะการสื่อสารดิจิทัลที่เป็นระบบสังคม และวัฒนธรรมความคิดความเชื่อที่แตกต่างกัน การสื่อสารจึงควรเป็นไปโดยปราศจากอคติ...”

(วิษณุกร จันทรา, สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือสื่อสารให้ทันสมัยอยู่เสมอ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต เครื่องมือสื่ออุปกรณ์ที่จะใช้ในการติดต่อสื่อสาร ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566)

ตาราง 42 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกภาคเรียน ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1.ควรเป็นผู้ใช้ภาษาในการสื่อสาร มีทักษะอย่างสร้างสรรค์ถูกต้องชัดเจนไม่ว่าจะเป็นด้านออนไลน์หรือด้านอื่น ๆ	✓		✓	✓						✓		4	40
2.เป็นผู้มีการใช้ดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร ริเริ่มพัฒนาการใช้สื่อที่ทันสมัย		✓			✓	✓				✓	✓	5	50
3.ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการทำความเข้าใจอารมณ์								✓				1	10
4.มีการสื่อสารที่เป็นกัลยาณมิตร ทักษะการสื่อสารที่เป็นระบบสังคม									✓	✓		2	20
5.มีการฝึกทักษะการใช้ภาษาด้านดิจิทัลอย่างมีแบบแผน									✓			1	10

จากตาราง 42 พบว่า ผลการสรุปตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สามารถสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสารดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญปรากฏผลดังนี้

1. เป็นผู้มีการใช้ดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร ริเริ่มพัฒนาการใช้สื่อที่ทันสมัย
2. ควรเป็นผู้ใช้ภาษาในการสื่อสาร มีทักษะอย่างสร้างสรรค์ถูกต้องชัดเจนไม่ว่าจะเป็นด้านออนไลน์หรือด้านอื่น ๆ
3. มีการสื่อสารที่เป็นกัลยาณมิตร ทักษะการสื่อสารที่เป็นระบบสังคม

จากตาราง 39 ถึง ตาราง 42 พบว่า ผลการสรุปตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ด้านความร่วมมือ
 - 1.1 ผู้บริหารต้องปรับทัศนคติ มีความยืดหยุ่นเปิดกว้างขึ้น หาวิธีการที่จะนำดิจิทัลมาสู่งานในองค์กรให้มากขึ้น
 - 1.2 ผู้บริหารที่ดีควร สร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร
 - 1.3 ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนงาน การชี้แจงกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนร่วมกัน การทำงานเป็นระบบ
 - 1.4 ผู้บริหารต้องสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความวางใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ด้านความรู้ดิจิทัล
 - 2.1 ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง
 - 2.2 ผู้บริหารมีการสนับสนุนการใช้สื่อที่ทันสมัยอยู่เสมอ นำดิจิทัลมาใช้ในการทำงานในองค์กร

2.3 ผู้บริหารควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักการใช้ดิจิทัล มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน รวมถึงคุณธรรมจริยธรรมการใช้ดิจิทัลและสามารถใช้ดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย

2.4 ไม่มีทัศนคติเชิงลบเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ดิจิทัล เพื่อจะสามารถเผยแพร่ความรู้สู่คนในองค์กร

3. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

3.1 ควรเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลอยู่เสมอเป็นผู้ที่มีความคิดล้ำสมัย เป็นนักพัฒนาทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

3.2 มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ดิจิทัล วางแผนการทำงานโดยการนำดิจิทัลเข้ามารวม

3.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

3.4 ผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญของการใช้ดิจิทัลโดยมีการอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้สื่อดิจิทัลสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อสารสนเทศที่ทันสมัย

4. ด้านการสื่อสารดิจิทัล

4.1 เป็นผู้มีการใช้ดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร ริเริ่มพัฒนาการใช้สื่อที่ทันสมัย

4.2 ควรมีทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ถูกต้อง ชัดเจนไม่ว่าจะเป็นด้านออนไลน์หรือด้านอื่น ๆ

4.3 มีการสื่อสารที่เป็นกัลยาณมิตร ทักษะการสื่อสารที่เป็นระบบสังคม จากการนำประเด็นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในทุกด้านไป สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน จะเห็นว่าผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาพัฒนาตนเอง และยังสามารถนำมาบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ผู้วิจัยจะได้นำไปสรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผลการวิจัย
7. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจ รายการ (Check list) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 126)
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน F-test ชนิด (One-Way ANOVA)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน ใช้ F-test ชนิด (One-Way ANOVA)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร สรุปผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ความรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.43$) และ ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ งานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.45$) และ งานสร้างเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

6. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม บริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและ รายด้าน ไม่แตกต่างกัน

7. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม บริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและ รายด้าน ไม่แตกต่างกัน

8. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม บริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและ รายด้าน ไม่แตกต่างกัน

9. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .571$)

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็น สำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม บริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ได้กำหนด พันธกิจและเป้าหมาย ข้อที่ 7 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมือ อาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้มีการ ขับเคลื่อนโดยการดำเนินการจัดอบรม พัฒนาครูและบุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากร มีทักษะ

นำไปสู่การปฏิบัติงานจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เลอศักดิ์ ตามา (2564, หน้า 224) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และการศึกษายุคปัจจุบันส่งผลให้สถาบันการศึกษามีความจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ได้มีการกำหนดพันธกิจและเป้าประสงค์ไว้ว่า ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม พัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพและมีประสิทธิภาพทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ได้เข้าร่วมการอบรมและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ตมีการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองและองค์การอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560, หน้า 100) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 งานบริหารทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานด้วยระบบดิจิทัล ส่วนหัวหน้า

งานบริหารทั่วไป และครูผู้สอนเป็นผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารมีความจำเป็นต้องใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล สุวรรณราช (2564, หน้า 161) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน มีความคิดเห็นในงานบริหารทั่วไป ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560, หน้า 123) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่องานบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระมีความเข้มแข็ง เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างรวดเร็วคล่องตัวและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ โดยรวม โดยผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้ผู้บริหาร หัวหน้าบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอนมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ภาวงศ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบ ความสัมพันธ์และหาอำนาจพยากรณ์ของ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน

6. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการกำหนดขอบข่ายงานเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานทั่วไปไว้อย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายและนโยบายการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผิดชอบร่วมกัน ทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ และมาตรฐาน คำนึงถึงประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหาร หัวหน้าบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี ทวีโชค (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน มัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไป ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน

7. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอนมีแผนพัฒนาตนเองเป็นรายปีงบประมาณ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาไปตามแผนการพัฒนาด้านตนเองในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูเบศ นิราศภัย และคณะ (2563, หน้า 2934) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 33 ผลการวิจัย พบว่าการเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และยังคงสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ทศพล สุวรรณราช (2564, หน้า 160 – 161) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

8. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ได้ทำงานร่วมกันมาโดยตลอด ทำให้มองเห็นผลสำเร็จของงานไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความเป็นผู้นำและผู้ตาม มีการแบ่งงานให้เพื่อนร่วมงาน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคลตลอดจนมียุทธวิธีที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ดีในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม จึงทำให้ผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน แต่ก็มองเห็นผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกันจึงมีมุมมองในเรื่องการบริหารงานทั่วไปไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐรุส คุ่มห้างสูง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ไม่ต่างกัน

9. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .571$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำงานและอุทิศเวลาให้ราชการ ความเอื้อเฟื้อ ใจกว้าง มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร ความสามารถในการคิดการตัดสินใจที่ดี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาการทักษะความสามารถในการวางแผน และจัดระบบงาน ทำให้เกิดการบริหารงานเกิดประสิทธิผล

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีวรรณ เหมือนนาค (2565, หน้า 61) ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานบริหารทั่วไปซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริม ภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ให้มีความสอดคล้องและมีความสัมพันธ์กันกับ การบริหารงานบริหารทั่วไปตามขอบข่ายการบริหารงานทุกด้านในระดับที่สูงยิ่งขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

ควรทำการวิจัยถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพ การดำเนินงานการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน หรือความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะ ผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ที่ ต้องการพัฒนา แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัย และแนวทางพัฒนาการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกนาถ ลิขิตไพรวลัย. (2563). กลยุทธ์การสื่อสารข้อมูลข่าวสารผ่านเฟซบุ๊กเพจใน
จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กนกอร สมปราชญ์. (2562). ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎีและการพัฒนา. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องนโยบายและมาตรฐาน
การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา. เข้าถึงได้จาก
Education, 9(3), 287-302.
https://drive.google.com/file/d/1liE_LCZJGKCeJkedp6oTOW3RxoIOuRL-/view
1 กรกฎาคม 2565.
- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนในเครือมูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์
ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กาญจนา ภาวงศ์. (2557). ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญจิรา ตาแก้ว. (2561). แนวทางพัฒนาการดำเนินงานบริหารทั่วไปของโรงเรียน
คลองลานวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทิรา มังกรศักดิ์สิทธิ์. (2556). ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์การ
:กรณีศึกษาโรงพยาบาลนนทเวช. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต.
- จิณณวัตร ปะโคพัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ.
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- จิตรา แก้วมะ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- จิรพล สังข์โพธิ์. (2560). *ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- จิราภรณ์ ปกรณ์.(2565).*รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารรัชต์ภาค: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*
- ชิวิน อ่อนละออบ. (2563). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.*
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(1), 1-9.*
- ชุตีรัตน์ กาญจนชนชัย.(2562).*ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- ชูชาติ พุทธลา. (2561). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ไชยา ภาชนะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์ กรุ๊ป.*
- _____.(2565). *Book Review ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,10 (39),281 – 282, เข้าถึงได้จาก <https://jeal.snru.ac.th/Files /Article/752-ArticleText File-20200328234048.pdf>.*

- ณัฐรุ้ คุ่มห้างสูง.(2563).*ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน
นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.*
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- ณิรดา เวชญาลักษณ์.(2560).*ภาวะผู้นำทางการบริหาร.* พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติณัฐ ประจักษ์ภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ชัยภูมิ.
- จิตติมา วรรณศรี. (2564). *การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการ
พิมพ์ 3.*
- ณรงฤทธิ์ นามเหลา. (2560). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย.(2555) *การพัฒนารูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่าง
มหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership.* ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ. (2562, กรกฎาคม – ธันวาคม). *ภาวะผู้นำและทักษะ
ในการบริหารงานในองค์กร.* วารสารวิชาการแสงอีสาน, 16(2), 667– 680.
- ทศพล สุวรรณราช. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนทุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 7(3), 160 – 161.
- ทินกร บัวชู, และทิพภาพร บัวชู. (2562). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.*
วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ธนพรรณ กุณาละศิริ. (2558). *รูปแบบการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
ในหน่วยงานผ่าตัดโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์*
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร

- ธรรมนิติ. (2562). *ผู้นำในยุคดิจิทัล Economy*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.dharmniti.co.th/%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%B3%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%84-digital-economy/>.
- ธิดา แซ่ซัน. (2562). *การพัฒนาแบบจำลองการเรียนการสอนบนเว็บโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมการรู้ดิจิทัล สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. วิทยานิพนธ์
 ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธิดา แซ่ซัน และทัศนีย์ หมอสอน. (2559). การรู้ดิจิทัล: นิยาม องค์ประกอบ และ
 สถานการณ์ในปัจจุบัน. *วารสารสารสนเทศศาสตร์*, 34(4), 116–145.
- ณรงฤทธิ์ นามเหล่า. (2560). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพวัฒน์ เก็มกาแมน. (2563). *แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครูสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิศาชล บำรุงภักดี. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของ
 ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร*. *The Relationship between Leadership in
 Information Education*, 9(3), 287–302.
- บุญไช จันทร์ศรีนา, วราภรณ์ ไทยมา และวิญญูวัฒน์ อยู่ในศิล. (2562) *การศึกษาภาวะผู้นำ
 แบบร่วมมือของพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานของภาครัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปฐม อินทโรดม. (2559). เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) กับอนาคตประเทศไทย
วารสารเศรษฐกิจและสังคม, 53(2) เม.ย. – มิ.ย.
- ประมูล สุวรรณมาโจ. (2562). *สภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปิยวรรณ ปนิทานเต. (2559). มาช่วยกันขับเคลื่อน "เศรษฐกิจดิจิทัลกันเถอะ".
วารสารเทคโนโลยีวิสต์, ฉบับที่ 81.
- พบสุข ชำของ. (2561). การบริหารจัดการบนฐานความร่วมมือ : ฐานรากนวัตกรรม
ท้องถิ่น. วารสารวิชาการ, มหาสารคาม.
- พรชนิดี ลีนาราช. (2560) ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้.
วารสารห้องสมุด, 61(2),76-92.
- พรชัย เจตมาณ. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จันทบุรี: วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระมหาอำพล ชัยสารี. (2565). แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะความร่วมมือ
(Collaboration Skills). วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัย
มหาภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
- พัชราภรณ์ เย็นมนัส (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการ
บริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พิชญ์พิมล สุนทรวงศ์.(2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- แพมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์.(2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร
กรณีศึกษาบริษัท ยูไนเต็ด แสตนด์การ์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน).
การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนตรี.
- ภูเบศ นิราศภัย และคณะ. (2563). สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 33. งานประชุมวิชาการ ระดับชาติ ครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครปฐม 9 - 10 กรกฎาคม 2563, หน้า 2934.

- ภูมิสิทธิ์ สุคนธวงศ์.(2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
มาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด.กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- มณีรัตน์ สุดเต้. (2563, 8 สิงหาคม) *ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 วารสารมหาจุฬินาครทรรศน์,
7(8), หน้า 347. เข้าถึงได้จากfile:///C:/Users/user/Downloads/su252814.
+ 807BSuserGroup%7D,+ 26-7804-ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา%20(1).pdf.*
- มณีวรรณ เหมือนนาค. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตปทุม
เบญจาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4, วารสารการ
บริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 10(38), 61-62.*
- มลิวลัย ธรรมแสง. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเฉพาะความพิการ. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 11(2), 10-11.*
- รัชนก เชื้อแพทย์.(2563). *รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพของบริษัทใน
นิคมอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- รัชนีวรรณ มาแก้ว.(2562). *กระบวนการความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความยากจนบน
หลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงบ้านคอยแดน หมู่ 4 ตำบลเหล่ายาว
อำเภอบ้านไส้จังหวัดลำพูน.ค้นคว้าอิสระ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ฤทธิกร โยธสิงห์. (2564.) *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
บริหารงานวิชาการในสถานการณ์ ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วารสารการบริหารการศึกษาและ
ภาวะผู้นำ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(38). หน้า 147.
เข้าถึงได้ จาก <https://jeal.snru.ac.th>.*

- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์.(2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์
กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เลอศักดิ์ ตามา.(2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
ดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วารสารรัชต์ภาค :มหาวิทยาลัยนครพนม.
- วงศกร สิงหรวงศ์.(2561). กระบวนการสื่อสาร และปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อ
กระบวนการตัดสินใจเข้าร่วมกลุ่มรณรงค์การใช้จักรยานของกลุ่มปั่นเดะ.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วสันต์ชัย สดคมขำ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการ
บูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิภาวดี ทวีโชค.(2561). สภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษา.
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วิลาสิณี วุฒิคุณ. (2558). การศึกษาเปรียบเทียบความร่วมมือในการจัดการขยะมูลฝอย
ระหว่างเทศบาลตำบลเกาะคา จังหวัดลำปาง กับองค์การบริหารส่วนตำบล
ดอนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วีโรจน์ สารรัตน์นะ. (2557). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน.
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- แววตา เตชาทวิวรรณ และอัครา ประเสริฐสิน. (2559), การประเมินการรู้ดิจิทัลของ
นักศึกษาระดับปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
วารสารสารสนเทศศาสตร์, 34 (4), หน้า 1 – 28.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริรัตน์ บุญเขียว.(2563) ความต้องการจำเป็นในการใช้ดิจิทัลของนักเรียน
เตรียมทหาร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. วิทยาลัยครูสุริยเทพ.

สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น,
16 (1), 353 – 360.

สมพงษ์ เปรมปิยศรี.(2555). ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารทั่วไปของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมศักดิ์ จีวัฒนา. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการ
สื่อสารของบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.
บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สรุทธิ แก้วปู้ย.(2560).ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของงาน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 2.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560), การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล *School Management in
Digital Era*. พิมพ์ ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____ (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

สุชญา โกมลวานิช และคณะ. (2563), องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23.
ในสูรศักดิ์ วงศ์รัตนชีวิน (บ.ก.)การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับ
บัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21 (น.700–708). มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สุทธินันท์ ชื่นชม,กัลยา ใจรักษ์ และ อำนาจ โกวรรณ (2564). รูปแบบการพัฒนาทักษะ
การรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการ
เรียนรู้.รายงานวิจัย.เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สุวีรัตน์ โตเชียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
ศตวรรษที่ 21. ดุษฎีนิพนธ์.ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อภิญา ใจภูมิภักดี.(2558).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตีประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2555). *พฤติกรรมและการสื่อสารในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ออรระญา ปะภาวเต และ บุญชม ศรีสะอาด. (2564) : *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
Journal of Modern Learning Development Vol. 6 No. 4 July – August 2021, ปีที่พิมพ์ 2564 หน้า 194. เข้าถึงได้จาก
//C:/Users/user/Downloads/teedanai,+%7BSuserGroup%7D,+14-
บทความวิจัย-JML
- อังคณา วิสุทธากร. (2555). *"แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายใน องค์กร ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- อัจฉรา นิยมภา. (2561). *การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,24(1),50–63.*
- อานันท์ เกียรติสารพิภพ. (2558). *เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) นโยบายขับเคลื่อน เศรษฐกิจใหม่. Academic Focus. เอกสารวิชาการ.*
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- อุมาพร บุญเพชร.(2555) *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหาร สถานศึกษากับความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*
- Buehler, D. (2016). *Digital Leadership & Strategy & Online*. Retrieved from :
<http://www.slideshare.net/onekanzuru/how-to-kick-asonline-part-1-digital-leadership-strategy-doyle-buehlerdigital-leadership>.
- Burn, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

- CASTLE. (2009). *Principal Technology Leadership Assessment*. Retrieved from :
http://schooltechleadership.org/wordpress/wpcotet/uploads/2010/02/ptla_info_packet.pdf.
- Contributor, G. (2019). *The importance of collaboration skills in the workplace*. Retrieved June 18, 2019, from <https://bit.ly/2Fq5hNs>
- Doyle, A. (2019). *Collaboration skills: Definition, list, and examples*. Retrieved June 10, 2019, from <https://bit.ly/2xNjq5m>
- Flanagan, L., & Jacobsen, M. (2003). *Technology leadership for the twenty-first century principal*. *Journal of Educational Administration*, 41(2), 124–142.
- Gorton, C. (2018). *6 characteristics of digital leadership*. Retrieved July 1, 2019, from <https://digileaders.com/6-characteristics-digital-leadership>
- Hague, C. & Payton, S. (2010). *Digital literacy across the curriculum*. Bristol: Futurelab. International Society for Technology in Education [ISTE] (2007): *Advancing Digital Age Learning*. Iste.org.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., and Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. (5th ed.). New Jersey: Prentice–Hall, Inc.
- Hearsum, S. (2015). *How to develop digital leadership capability*. *Strategic HR Review*, 14(5), 112.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2008). *Educational Administration: Theory Research and Practice* (8th ed.). Singapore : McGraw–Hill.
- Martin, A., & Grudziecki, J. (2006). DigEuLit: *Concepts and Tools for Digital Literacy Development*. *ITALICS: Innovations In Teaching & Learning In Information & Computer Sciences*, 5(4), 246–264.
- Royal Society. (2012). *Shut down or restart? The way forward for computing in UK schools*. London: The Royal Academy of Engineering.
- Stodd, J. (2014). *10 Reasons for social leadership*. Retrieved August 1, 2019, From <https://julianstodd.wordpress.com/2016/07/09/10-reasons-for-social-leadership/>

- Sukitjai, A. (2017). *Academic Leadership of Academic Administrator*. Buddhist Research Journal, 3(1), 23–37.
- Sullivan, L. (2017). *8 Skills Every Digital Leader Needs*.
<https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/>.
- Teanprapakun, P. (2018). *Leadership of School Administrators in Education 4.0*. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 11(2), 1994–2013.
- Ubben, G.C., Hughes, L.W., & Norris, C.J. (2001). *The principal: Creative leadership*. Boston: Allyn and Bacon.
- Woodward, O., & DeMille, O. (2015). *What is social leadership?* Retrieved August 1, 2020, from <http://www.thesocialleader.com/socialleadership>
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in Organization*. New Jersey: Prentice-hall.

ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. นางกัลยณัฐ สุวรรณไตรย์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรสาคร อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
4. สิบเอกจิตติ ช่างแกะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรสาคร อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
5. นางสาวชุตาวรรณ พลวงศ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรสาคร อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
กับประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตากอาหาร จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์ดุสิต
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์ดุสิต
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
4. นางกัลยณัฐ์ สุวรรณไตรย์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตากอาหาร
อำเภอเมือง จังหวัดตากอาหาร
5. สิปปเอกจิตติ ช่างแกะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตากอาหาร
อำเภอดำชะอี จังหวัดตากอาหาร

6. นายบุญชอบ อู๋สาย
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนคำชะอีวิทยาคาร สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร
 อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร
7. นายวิษณุกร จันทรา
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร
 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร
8. นายบุญเลิศ คำแสนโคตร
 ครูชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร
 หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
 อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร
9. นายเฉลิมศักดิ์ ฌ หนองคาย
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดงหลวงวิทยา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร
 หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
 อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร
10. นายชัยยนต์ สิงห์บุญ
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาโสกวิทยา
 คาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ภูมิภาคอาหาร หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โซยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชชา คิดคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุดะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชชา คิดคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๙๘ ๙๓๖๕

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒๖/ว ๑๓๕๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขออนุญาตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชชา คิตคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุดะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ทรัพย์ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชชา คิตคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๙๘ ๙๓๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางกัลยณัฎฐ์ สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนียมศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชชา คิตคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอขอมอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชชา คิตคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๔๘ ๙๓๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน สิบเอกจิตติ ช่างแกะ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชชา คัดคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชชา คัดคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๙๘ ๙๓๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวชุตาวรรณ พลวงค์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชชา คิตคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ธิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชชา คิตคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๙๘ ๙๓๖๕

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุพิชา คิตคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ที่ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชา คิตคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๔๘ ๙๓๖๕

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ตำบลเมือง
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุพิชา คิตคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.มณฑาพรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตให้ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๑๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชา คิตคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๙๘ ๙๓๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ

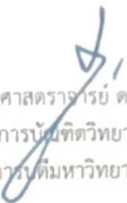
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุพิชา คิดคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เขาวลัชนี สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
 ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชา คิดคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๙๙๘ ๙๓๒๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๕๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักเรียน จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุพิชา คิตคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักเรียน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียนให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชา คิตคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๙๘ ๙๓๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวาริชวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุพิชา คิตคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๐๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุดะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.มภาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชา คิตคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๙๘ ๙๓๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชา คัดคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาภาคกลาง” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชา คัดคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๔๘ ๙๓๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชา คิตคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชา คิตคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๙๘ ๙๓๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชา คิตคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชา คิตคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๔๘ ๙๓๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชา คิตคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชา คิตคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๔๘ ๙๓๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางกัลยณัฐ สุวรรณไตรย์

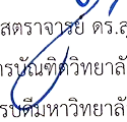
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชา คิดคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วรรณานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชา คิดคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๔๘ ๙๓๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน สิบเอกจิตติ ช่างแกะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชา คิตคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชา คิตคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๙๘ ๙๓๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายบุญชอบ อูสาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชา คิตคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วรรณานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชา คิตคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๙๘ ๙๓๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวิชญกร จันทร์ธา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชา คิตคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชา คิตคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๙๘ ๙๓๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายบุญเลิศ คำแสนโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชา คิดคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชา คิดคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๙๘ ๙๓๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเฉลิมศักดิ์ ณ ทองคาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชา คิตคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชา คิตคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๙๘ ๙๓๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายชัยยนต์ สิงห์บุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชา คิดคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุดะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพิชา คิดคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๓๙๘ ๙๓๖๕

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงาน
ทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงาน
ทั่วไป และครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความเป็นจริง เพื่อจะได้
ข้อมูลที่สมบูรณ์ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อความสัมพันธ์ระดับ
การใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่าน
และตัวท่านแต่ประการใด (ไม่ต้องเขียนชื่อผู้ตอบ) ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและนำผล
ออกมาใช้สำหรับการวิจัย ในครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบ
แบบสอบถาม

นางสาวสุพิชา คิตคำ

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
- ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1- 499 คน
- โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน
- โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน
- โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน 2,500 คน ขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
- ระหว่าง 10 -20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารเพื่อใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการใช้ ตามเกณฑ์ในการตอบด้วยน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ความร่วมมือ						
0	แบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในองค์กรและภายนอกองค์กร		✓			

จากตัวอย่าง ข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 4 แสดงว่าผู้ตอบมีความเห็นต่อการใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร องค์ประกอบที่ 1 ด้านความร่วมมือ “แบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในองค์กรและภายนอกองค์กร” อยู่ในระดับมาก

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ความร่วมมือ						
1	แบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในองค์กรและภายนอกองค์กร					
2	สร้างความร่วมมือของบุคลากรในการแบ่งปันข้อมูล					
3	มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษา					
4	ใช้เครื่องมือสื่อสารในการสร้างเครือข่ายใหม่ ทั้งในและนอกองค์กร					
5	อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ					
6	สร้างทีมงานของสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่าย					
7	ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล					
8	ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน					
9	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นและระดับชาติเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในยุคดิจิทัล					
10	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผยรวมถึงการเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล					

ขอ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ดิจิทัล						
11	สามารถใช้งานดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
12	ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลอย่างมืออาชีพ					
13	สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ					
14	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างสร้างสรรค์เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา					
15	สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
16	สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
17	สร้างแรงบันดาลใจ การให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการทดลองและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้					
18	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
19	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					
20	เป็นผู้นำที่ทันสมัยด้านดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา					

ขอ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์ดิจิทัล						
21	แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ สามารถออกแบบวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในการบริหารร่วมกับบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ					
22	มีการสร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จนทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ					
23	ใช้แผนปฏิบัติการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
24	ให้คำแนะนำ สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
25	สามารถอธิบาย และแนะนำการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรได้อย่างถูกต้อง					
26	สร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา ยุคดิจิทัล					
27	สามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอยู่เสมอ					
28	กระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย					
29	สามารถเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปจุดเด่น จุดด้อย ภาพรวมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
30	สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์เพื่อขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้					

ขอ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารดิจิทัล						
31	แสดงออกถึงการมีทักษะด้านการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล และการประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล					
32	สามารถสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล					
33	สามารถโน้มน้าว จูงใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน บุคลากรการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย					
34	ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เครื่องมือดิจิทัล ในการพัฒนาวิชาชีพ					
35	สามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลให้สอดคล้องกับบริบท สถานศึกษา					
36	มีการถ่ายทอด ความรู้ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อดิจิทัล					
37	มีการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน					
38	สามารถเลือกใช้รูปแบบในการสื่อสารและการนำเสนอ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม					
39	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานวิชาการ					
40	สร้างเครือข่ายการสื่อสารดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการใช้ ตามเกณฑ์ในการตอบด้วยน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ด้านงานธุรการ						
0	โรงเรียนมีการวางแผนงานการพัฒนาด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานการรับ-ส่งหนังสือ งานบริการจัดส่ง จดหมาย เอกสาร หนังสือราชการ		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 4 แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบที่ 1 ด้านงานธุรการ “โรงเรียนมีการวางแผนงานการพัฒนาด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานการรับ-ส่งหนังสือ งานบริการจัดส่งจดหมาย เอกสาร หนังสือราชการ “อยู่ในระดับมาก

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ด้านงานธุรการ						
1	โรงเรียนมีการวางแผนงานการพัฒนาด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานการรับ-ส่งหนังสือ งานบริการจัดส่งจดหมาย เอกสาร หนังสือราชการ					
2	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า					
3	โรงเรียนมีการวางแผนออกแบบระบบธุรการ โดยการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน					
4	โรงเรียนมีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ เชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่ และส่วนกลาง					
5	โรงเรียนมีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบการบริหารงานด้านธุรการให้มีประสิทธิภาพ					
องค์ประกอบที่ 2 ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม						
6	โรงเรียนมีการกำหนดแนวทาง วางแผน การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา					
7	โรงเรียนมีการบำรุงดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัยและเหมาะสมที่จะใช้ประโยชน์					
8	โรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียน					
9	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการประสานขอความร่วมมือในด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณจากชุมชนท้องถิ่น					
10	โรงเรียนมีการบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม โดยยึดหลักความคุ้มค่า มั่นคง และปลอดภัยต่อผู้เรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 3 ด้านงานกิจการนักเรียน						
11	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียน มีความถูกต้องตรงตามระเบียบทางราชการ					
12	โรงเรียนดำเนินการรับนักเรียนตามแผนการรับนักเรียนที่กำหนด					
13	โรงเรียนจัดทัศนศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ					
14	โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนให้ เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความถูกต้องตรงตามระเบียบทางราชการ					
15	โรงเรียนสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนโดยจัดระบบ ข้อมูลสารสนเทศ					
องค์ประกอบที่ 4 ด้านงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน						
16	โรงเรียนมีการวางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ของสถานศึกษา					
17	โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการ พัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพแก่ชุมชน					
18	โรงเรียนมีการให้บริการข่าวสาร ข้อมูลและ ความเคลื่อนไหวของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ					
19	โรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และ พัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของ สถานศึกษา					
20	โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการบริการชุมชน ในด้านอาคาร สถานที่ และวัสดุ ครุภัณฑ์แก่ชุมชน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 5 ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา						
21	โรงเรียนส่งเสริมให้กลุ่มบุคคล องค์กร สังคมและชุมชน ได้เข้ามา มีบทบาทสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
22	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการ สวณภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา					
23	โรงเรียนมีการพัฒนาเครือข่าย ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
24	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการในการรับบริการทางการศึกษา และประสานความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรโดยมีเป้าหมายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
25	โรงเรียนมีการประสานพัฒนาเครือข่ายเพื่อการศึกษา เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิกสถานศึกษา ส่งเสริมประสานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย					
องค์ประกอบที่ 6 ด้านงานประชาสัมพันธ์						
26	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการใช้จ่ายงบประมาณและผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อสาธารณชนที่หลากหลายรูปแบบ					
27	โรงเรียนมีการใช้ระบบเครือข่ายการศึกษาเพื่อประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่นและเขตพื้นที่การศึกษาอื่น					
28	โรงเรียนมีการพัฒนางานประชาสัมพันธ์ที่เน้นการมีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
29	โรงเรียนมีการจัดระบบบริการข้อมูล ข่าวสาร อาคาร สถานที่ และบุคลากรต่อสาธารณชน					
30	โรงเรียนมีการจัดระบบบริการข้อมูล ข่าวสาร และงานบริการอื่นอย่างเหมาะสมโดยยึดหลักรวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ					
องค์ประกอบที่ 7 ด้านงานเทคโนโลยีการศึกษา						
31	โรงเรียนมีการวางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา					
32	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการวิจัยพัฒนาการผลิตเทคโนโลยีทางการศึกษา					
33	โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษา					
34	โรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้					
35	โรงเรียนมีการวางแผนกำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 8 ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ						
36	โรงเรียนมีการประสานพัฒนาเครือข่ายเพื่อการศึกษา					
37	โรงเรียนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ					
38	โรงเรียนส่งเสริมประสานการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย					
39	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง					
40	โรงเรียนออกแบบและจัดทำฐานข้อมูลของสถานศึกษา เช่น ฐานข้อมูลนักเรียน ฐานข้อมูลบุคลากร ฐานข้อมูลสื่อการเรียนการสอน ฐานข้อมูลครุภัณฑ์ อาคารสถานที่					

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์
ตอบแบบสอบถาม



แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการ
บริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มุกดาหาร

ผู้ประเมิน ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถาม
และนิยามศัพท์เฉพาะ
2. โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านดังนี้
 - +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน					
1	1.สถานภาพการดำรงตำแหน่ง () ผู้บริหารสถานศึกษา () หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป () ครูผู้สอน				
2	2.ขนาดของโรงเรียน () โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1- 499 คน () โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน () โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน () โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน นักเรียน 2,500 คน ขึ้นไป				
3	3.ประสบการณ์ในการทำงาน () น้อยกว่า 5 ปี () ระหว่าง 5 -10 ปี () มากกว่า 10 ปี				

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
1. ความร่วมมือ					
นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงการร่วมมือทำงานด้วยความเต็มใจ มีเจตคติที่ดี มีความเข้าใจ ยอมรับข้อแนะนำและเหตุผลของคนอื่น มีการช่วยเหลือ ปรึกษาและให้เกียรติ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันโดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผยรวมถึงการเผยแพร่ข่าวสารในรูปแบบดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการบริหาร มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีความรับผิดชอบในการทำงานด้วยความเต็มใจมีความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาใช้เป็นแนวทางด้านกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน				
1	แบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในองค์กรและภายนอกองค์กร				
2	สร้างความร่วมมือของบุคลากรในการแบ่งปันข้อมูล				
3	มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษา				
4	ใช้เครื่องมือสื่อสารในการสร้างเครือข่ายใหม่ทั้งในและนอกองค์กร				
5	อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ				
6	สร้างทีมงานของสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่าย				
7	ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล				

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
8	ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน				
9	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นและระดับชาติเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในยุคดิจิทัล				
10	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผยรวมถึงการเผยแพร่ข่าวสารในรูปแบบดิจิทัล				

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
	2. ความรู้ดิจิทัล				
นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในดิจิทัลเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงบทโลกดิจิทัลมีการใช้ดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษารวมไปถึงนำดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงานมีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในเรื่องการบริหารงานมีการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสมรวมไปถึงการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศในโลกดิจิทัลสามารถระบุได้ว่าสารสนเทศใดที่เชื่อถือได้มีความรู้ในด้านจริยธรรมกฎหมายและมารยาทและการใช้ดิจิทัล				
11	สามารถใช้งานดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
12	ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลอย่างมืออาชีพ				
13	สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ				
14	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างสร้างสรรค์เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา				
15	สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ				
16	สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
17	สร้างแรงบันดาลใจ การให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการทดลองและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้				
18	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ				

ขอ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
19	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง				
20	เป็นผู้นำที่ทันสมัยด้านดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา				

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล					
นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการมีทักษะในการวางแผนอนาคตขององค์กรในด้านดิจิทัลมีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัลและนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงไปสู่การปฏิบัติ				
21	แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ สามารถออกแบบวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในการบริหารร่วมกับบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ				
22	มีการสร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจนทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ				
23	ใช้แผนปฏิบัติการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา				
24	ให้คำแนะนำ สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล				
25	สามารถอธิบาย และแนะนำการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรได้อย่างถูกต้อง				
26	สร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษายุคดิจิทัล				
27	สามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอยู่เสมอ				

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
28	กระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย				
29	สามารถเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุป จุดเด่น จุดด้อย ภาพรวมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา				
30	สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์เพื่อขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้				

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
4. การสื่อสารดิจิทัล					
นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบวาทะภาษาและอวัจนภาษาที่มีความสามารถในการใช้ทักษะ ฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสื่อสารจูงใจผู้อื่นให้ทำงานด้วยทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจนเข้าใจง่ายมีทัศนคติและบรรยากาศการสื่อสารที่ดีเป็นตัวอย่างที่ดีในการสื่อสารของสมาชิกในองค์กรก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ				
31	แสดงออกถึงการมีทักษะด้านการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลและการประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล				
32	สามารถสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล				
33	สามารถโน้มน้าว จูงใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย				
34	ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เครื่องมือดิจิทัลในการพัฒนาวิชาชีพ				
35	สามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา				
36	มีการถ่ายทอด ความรู้ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อดิจิทัล				
37	มีการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน				

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
38	สามารถเลือกใช้รูปแบบในการสื่อสารและการนำเสนอด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม				
39	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานวิชาการ				
40	สร้างเครือข่ายการสื่อสารดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอนแนะ
	1.การบริหารงานธุรการ				
นิยามศัพท์เฉพาะ	การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนงานด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งาน การรับ-ส่งหนังสือ งานบริการจัดส่งจดหมาย เอกสาร หนังสือราชการ การวิจัย เพื่อพัฒนาการนโยบายและแผนดำเนินการ การจัดระบบการบริหารและพัฒนา องค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การ จัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน				
1	โรงเรียนมีการวางแผนงานการพัฒนาด้าน งานธุรการ งานสารบรรณ งานการรับ-ส่ง หนังสือ งานบริการจัดส่งจดหมาย เอกสาร หนังสือราชการ				
2	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการตามระบบที่ กำหนดไว้โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า				
3	โรงเรียนมีการวางแผนออกแบบระบบธุรการ โดยการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการ ดำเนินงาน				
4	โรงเรียนมีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขต พื้นที่ และส่วนกลาง				
5	โรงเรียนมีการติดตามประเมินผลและ ปรับปรุงการจัดระบบการบริหารงานด้าน ธุรการให้มีประสิทธิภาพ				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
2. การบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม					
นิยามศัพท์เฉพาะ	<p>การดำเนินงานเกี่ยวกับดูแลความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบริเวณโรงเรียน ออกแบบและปรับปรุงภูมิทัศน์ ภายในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และการใช้ประโยชน์ร่วมกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดห้องเรียน ห้องกิจกรรมทุกประเภท รวมทั้งอาคารประกอบต่าง ๆ ในแต่ละปีการศึกษา กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ ดูแลซ่อมบำรุง ปรับปรุงรักษา ซ่อมแซมอาคารเรียนอาคารอื่นตลอดจนครุภัณฑ์และสิ่งของเครื่องใช้ในโรงเรียน จัดทำสถิติการซ่อมบำรุงอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/สาธารณูปโภค ให้บริการด้านอาคารสถานที่แก่หน่วยงานทั้งในและนอกโรงเรียนและบันทึกการใช้จัดทำสถิติการขอใช้ อาคารสถานที่รวมทั้งระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา</p>				
6	โรงเรียนมีการกำหนดแนวทาง วางแผน การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา				
7	โรงเรียนมีการบำรุงดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัยและเหมาะสมที่จะใช้ประโยชน์				
8	โรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียน				
9	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการประสานขอความร่วมมือในด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณจากชุมชนท้องถิ่น				
10	โรงเรียนมีการบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมโดยยึดหลักความคุ้มค่า มั่นคง และปลอดภัยต่อผู้เรียน				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
3. การบริหารงานกิจการนักเรียน					
นิยามศัพท์เฉพาะ	ความสามารถในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหาร และการนิเทศ บรรดากิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ในห้องเรียน การบริหารกิจการนักเรียนเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการ บริการนักเรียนขณะที่มาอยู่ในโรงเรียน การวางแผนดำเนินงานกิจการนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ				
11	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการ นักเรียน มีความถูกต้องตรงตามระเบียบทาง ราชการ				
12	โรงเรียนดำเนินการรับนักเรียนตามแผนการ รับนักเรียนที่กำหนด				
13	โรงเรียนจัดทัศนศึกษา เป็นไปตามระเบียบ ทางราชการ				
14	โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมนักเรียนให้ เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์มี ความถูกต้องตรงตามระเบียบทางราชการ				
15	โรงเรียนสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนโดย จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
	4. การบริหารงานสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างชุมชน				
นิยามที่พัฒนา	กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ร่วมกำหนดความมุ่งหมาย และ นโยบาย รวมถึงให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ความสนับสนุนทางด้านทรัพยากร กำลังคน และทุนทรัพย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ในขณะที่เดียวกันก็มีความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ทั้งของโรงเรียน และชุมชนโดยมีการกำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กรและหน่วยงานอื่นและให้คำปรึกษาแนะนำส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคลชุมชนองค์กรและหน่วยงานอื่นและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา				
16	โรงเรียนมีการวางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา				
17	โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพแก่ชุมชน				
18	โรงเรียนมีการให้บริการข่าวสาร ข้อมูลและความเคลื่อนไหวของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ				
19	โรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา				
20	โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการบริการชุมชนในด้านอาคาร สถานที่ และวัสดุครุภัณฑ์แก่ชุมชน				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
	5. การบริหารงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา				
นิยามศัพท์เฉพาะ	ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษา จากการรวมตัวของ กลุ่มบุคคล องค์กร สังคม และชุมชนภายนอกและภายในสถานศึกษา อย่างมีความสัมพันธ์กัน โดยโตเขามามีบทบาท สนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีส่วนร่วมในการร่วมกัน กำหนดกิจกรรมตามกระบวนการอย่างมีระบบ แบบแผน และ มีการประสานพัฒนาเครือข่ายเพื่อการศึกษา เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องจัดตั้ง ยุบ รวม เลิกสถานศึกษาส่งเสริมประสานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ประสานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นประชาสัมพันธ์งานจัดการศึกษา				
21	โรงเรียนส่งเสริมให้กลุ่มบุคคล องค์กร สังคม และชุมชนได้เข้ามามีบทบาทสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา				
22	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการ ส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา				
23	โรงเรียนมีการพัฒนาเครือข่าย ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา				
24	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการในการรับบริการทางการศึกษา และประสานความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรโดยมีเป้าหมายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอนแนะ
25	โรงเรียนมีการประสานพัฒนาเครือข่ายเพื่อ การศึกษาเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง การจัดตั้ง ยุบ รวม เลิกสถานศึกษา ส่งเสริมประสานการศึกษาในระบบ นอก ระบบและตามอัธยาศัย				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
6. การบริหารงานประชาสัมพันธ์					
นิยามศัพท์เฉพาะ	ความสามารถในการดำเนินงานเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารจากองค์การไปสู่สาธารณชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและ ประชามติจากสาธารณชนที่มีต่อองค์การ โดยมีการวางแผนการประชาสัมพันธ์งาน การศึกษาของสถานศึกษาดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษา				
26	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการใช้จ่ายงบประมาณและผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อสาธารณชนที่หลากหลายรูปแบบ				
27	โรงเรียนมีการใช้ระบบเครือข่ายการศึกษาเพื่อประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่นและเขตพื้นที่การศึกษาอื่น				
28	โรงเรียนมีการพัฒนางานประชาสัมพันธ์ที่เน้นการมีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์				
29	โรงเรียนมีการจัดระบบบริการข้อมูล ข่าวสาร อาคารสถานที่ และบุคลากรต่อสาธารณชน				
30	โรงเรียนมีการจัดระบบบริการข้อมูล ข่าวสาร และงานบริการอื่นอย่างเหมาะสมโดยยึดหลักรวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
7. การบริหารงานเทคโนโลยีการศึกษา					
นิยามศัพท์เฉพาะ	การดำเนินงานเกี่ยวกับ การนำความรู้ทางเทคโนโลยีที่เป็นระบบเพื่อใช้ปฏิบัติในการแก้ปัญหาการศึกษาและการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ประการ คือ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีการวางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาและการวิจัยและพัฒนาการผลิตเทคโนโลยีทางการศึกษา				
31	โรงเรียนมีการวางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา				
32	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการวิจัยพัฒนาการผลิตเทคโนโลยีทางการศึกษา				
33	โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษา				
34	โรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้				
35	โรงเรียนมีการวางแผนกำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	8. การบริหารงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ				
นิยามศัพท์เฉพาะ	<p>ความสามารถในการดำเนินงานเกี่ยวกับการสำรวจระบบและจัดทำทะเบียนการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อภารกิจจัดการศึกษาของสถานศึกษา ออกแบบและจัดทำระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เช่น ฐานข้อมูลนักเรียน ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลสื่อการเรียนการสอน ข้อมูลครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ข้อมูลชุมชน ฯลฯ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติภารกิจและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์ ทำการประเมินและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะ</p>				
36	โรงเรียนมีการประสานพัฒนาเครือข่ายเพื่อการศึกษา				
37	โรงเรียนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ				
38	โรงเรียนส่งเสริมประสานการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย				
39	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
40	โรงเรียนออกแบบและจัดทำฐานข้อมูลของ สถานศึกษา เช่น ฐานข้อมูลนักเรียน ฐานข้อมูลบุคลากร ฐานข้อมูลสื่อการเรียน การสอน ฐานข้อมูลครุภัณฑ์ อาคารสถานที่				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ภาคผนวก ง

คําดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 43 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	36	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2	37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
3	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	23	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
3	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	27	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
3	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	33	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
3	35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	40	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 44 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ความร่วมมือ ค่าความเชื่อมั่น 0.92	1	.72
	2	.75
	3	.80
	4	.72
	5	.53
	6	.76
	7	.77
	8	.70
	9	.75
	10	.49
2. ความรู้ดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่น 0.95	11	.84
	12	.67
	13	.84
	14	.79
	15	.90
	16	.82
	17	.80
	18	.86
	19	.70
	20	.77
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่น 0.94	21	.81
	22	.87
	23	.62
	24	.73

ตาราง 44 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	25	.80
	26	.82
	27	.77
	28	.69
	29	.84
	30	.66
	31	.78
	32	.84
	33	.86
	34	.75
4. การสื่อสารดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่น 0.95	35	.77
	36	.70
	37	.85
	38	.78
	39	.83
	40	.88

ตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านงานธุรการ ค่าความเชื่อมั่น 0.82	1	.55
	2	.52
	3	.73
	4	.67
	5	.66
2. ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ค่าความเชื่อมั่น 0.85	6	.59
	7	.49
	8	.74
	9	.78
	10	.75
3. ด้านงานกิจการนักเรียน ค่าความเชื่อมั่น 0.88	11	.64
	12	.75
	13	.78
	14	.80
	15	.70
4. ด้านงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ค่าความเชื่อมั่น 0.91	16	.82
	17	.71
	18	.81
	19	.74
	20	.79

ตาราง 45 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ค่าความเชื่อมั่น 0.91	21	.78
	22	.81
	23	.79
	24	.76
	25	.80
6. ด้านงานประชาสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่น 0.90	26	.76
	27	.76
	28	.81
	29	.72
	30	.76
7. ด้านงานเทคโนโลยีการศึกษา ค่าความเชื่อมั่น 0.94	31	.83
	32	.92
	33	.87
	34	.82
	35	.82
8. ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ค่าความเชื่อมั่น 0.94	36	.84
	37	.86
	38	.86
	39	.88
	40	.86

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

Statistics

		status	size	experience
N	Valid	276	276	276
	Missing	0	0	0

status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารสถานศึกษา	63	22.8	22.8	22.8
	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	30	10.9	10.9	33.7
	ครูผู้สอน	183	66.3	66.3	100.0
	Total	276	100.0	100.0	

size

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1- 499 คน	180	65.2	65.2	65.2
	โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน	81	29.3	29.3	94.6
	โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน	15	5.4	5.4	100.0
	Total	276	100.0	100.0	

experience

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยกว่า 10 ปี	57	20.7	20.7	20.7
ระหว่าง 10 -20 ปี	115	41.7	41.7	62.3
มากกว่า 20 ปี	104	37.7	37.7	100.0
Total	276	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	276	2	5	4.42	.624
X2	276	2	5	4.39	.637
X3	276	2	5	4.35	.663
X4	276	2	5	4.41	.668
X5	276	2	5	4.40	.628
X6	276	2	5	4.41	.673
X7	276	2	5	4.47	.640
X8	276	2	5	4.45	.644
X9	276	2	5	4.41	.668
X10	276	2	5	4.46	.628
X11	276	2	5	4.39	.665
X12	276	2	5	4.45	.651
X13	276	2	5	4.41	.657
X14	276	2	5	4.49	.647
X15	276	2	5	4.40	.656
X16	276	1	5	4.41	.658
X17	276	2	5	4.48	.679
X18	276	2	5	4.45	.634
X19	276	2	5	4.50	.624

X20	276	2	5	4.34	.671
X21	276	2	5	4.41	.640
X22	276	2	5	4.55	.622
X23	276	2	5	4.50	.612
X24	276	2	5	4.39	.682
X25	276	2	5	4.34	.650
X26	276	2	5	4.35	.669
X27	276	2	5	4.49	.606
X28	276	2	5	4.44	.661
X29	276	2	5	4.41	.624
X30	276	2	5	4.47	.617
X31	276	2	5	4.43	.620
X32	276	2	5	4.40	.621
X33	276	2	5	4.42	.653
X34	276	2	5	4.38	.674
X35	276	2	5	4.34	.672
X36	276	2	5	4.23	.705
X37	276	2	5	4.19	.700
X38	276	2	5	4.24	.689
X39	276	2	5	4.27	.698
X40	276	2	5	4.26	.695
Y1	276	2	5	4.23	.722
Y2	276	2	5	4.26	.710
Y3	276	2	5	4.30	.704
Y4	276	2	5	4.26	.727
Y5	276	2	5	4.28	.711
Y6	276	2	5	4.31	.701
Y7	276	2	5	4.36	.691
Y8	276	2	5	4.35	.690

Y9	276	2	5	4.35	.684
Y10	276	2	5	4.37	.684
Y11	276	2	5	4.37	.651
Y12	276	2	5	4.43	.660
Y13	276	2	5	4.47	.605
Y14	276	2	5	4.43	.631
Y15	276	2	5	4.40	.633
Y16	276	2	5	4.47	.623
Y17	276	2	5	4.49	.618
Y18	276	2	5	4.47	.623
Y19	276	2	5	4.53	.617
Y20	276	2	5	4.51	.594
Y21	276	3	5	4.53	.549
Y22	276	3	5	4.45	.579
Y23	276	2	5	4.44	.627
Y24	276	2	5	4.43	.620
Y25	276	2	5	4.44	.615
Y26	276	2	5	4.49	.600
Y27	276	2	5	4.49	.606
Y28	276	2	5	4.44	.615
Y29	276	2	5	4.45	.667
Y30	276	2	5	4.40	.633
Y31	276	2	5	4.42	.618
Y32	276	2	5	4.35	.657
Y33	276	2	5	4.42	.624
Y34	276	2	5	4.44	.591
Y35	276	2	5	4.45	.610
Y36	276	2	5	4.50	.562
Y37	276	2	5	4.43	.590

Y38	276	2	5	4.43	.625
Y39	276	2	5	4.46	.599
Y40	276	2	5	4.46	.599
XX1	276	2.00	5.00	4.4156	.37718
XX2	276	2.00	5.00	4.4333	.42269
XX3	276	2.00	5.00	4.4359	.40539
XX4	276	2.00	5.00	4.3163	.43816
YY1	276	2.00	5.00	4.2659	.56966
YY2	276	2.00	5.00	4.3478	.55703
YY3	276	2.00	5.00	4.4217	.47555
YY4	276	2.00	5.00	4.4935	.42034
YY5	276	3.00	5.00	4.4580	.37694
YY6	276	2.00	5.00	4.4565	.46428
YY7	276	2.00	5.00	4.4152	.48443
YY8	276	2.00	5.00	4.4565	.44932
TOX	276	2.00	4.98	4.4029	.33207
TOY	276	2.15	5.00	4.4168	.33573
Valid N (listwise)	276				

จำแนกตามสถานะภาพการดำรงตำแหน่ง

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
XX1	Between Groups	.330	2	.165	1.162	.314
	Within Groups	38.793	273	.142		
	Total	39.123	275			
XX2	Between Groups	.083	2	.041	.230	.795
	Within Groups	49.051	273	.180		
	Total	49.133	275			
XX3	Between Groups	.023	2	.012	.070	.933
	Within Groups	45.172	273	.165		
	Total	45.195	275			
XX4	Between Groups	.081	2	.040	.209	.812
	Within Groups	52.716	273	.193		
	Total	52.797	275			
YY1	Between Groups	.732	2	.366	1.129	.325
	Within Groups	88.508	273	.324		
	Total	89.240	275			
YY2	Between Groups	1.551	2	.775	2.526	.082
	Within Groups	83.778	273	.307		
	Total	85.329	275			
YY3	Between Groups	.731	2	.365	1.623	.199
	Within Groups	61.459	273	.225		
	Total	62.190	275			
YY4	Between Groups	.616	2	.308	1.752	.175
	Within Groups	47.973	273	.176		
	Total	48.588	275			

YY5	Between Groups	.115	2	.057	.402	.669
	Within Groups	38.958	273	.143		
	Total	39.072	275			
YY6	Between Groups	.121	2	.061	.279	.757
	Within Groups	59.157	273	.217		
	Total	59.278	275			
YY7	Between Groups	.151	2	.076	.321	.726
	Within Groups	64.385	273	.236		
	Total	64.536	275			
YY8	Between Groups	.264	2	.132	.651	.522
	Within Groups	55.255	273	.202		
	Total	55.518	275			
TOX	Between Groups	.034	2	.017	.155	.856
	Within Groups	30.290	273	.111		
	Total	30.325	275			
TOY	Between Groups	.102	2	.051	.449	.639
	Within Groups	30.895	273	.113		
	Total	30.997	275			

จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
XX1	Between Groups	.000	2	.000	.001	.999
	Within Groups	39.123	273	.143		
	Total	39.123	275			
XX2	Between Groups	.252	2	.126	.705	.495
	Within Groups	48.881	273	.179		
	Total	49.133	275			
XX3	Between Groups	.285	2	.142	.866	.422
	Within Groups	44.910	273	.165		
	Total	45.195	275			
XX4	Between Groups	1.509	2	.755	4.017	.019
	Within Groups	51.287	273	.188		
	Total	52.797	275			
YY1	Between Groups	1.085	2	.543	1.681	.188
	Within Groups	88.154	273	.323		
	Total	89.240	275			
YY2	Between Groups	.219	2	.109	.351	.704
	Within Groups	85.110	273	.312		
	Total	85.329	275			
YY3	Between Groups	.033	2	.017	.073	.930
	Within Groups	62.156	273	.228		
	Total	62.190	275			
YY4	Between Groups	.084	2	.042	.236	.790
	Within Groups	48.504	273	.178		
	Total	48.588	275			

YY5	Between Groups	.006	2	.003	.020	.980
	Within Groups	39.067	273	.143		
	Total	39.072	275			
YY6	Between Groups	.480	2	.240	1.114	.330
	Within Groups	58.798	273	.215		
	Total	59.278	275			
YY7	Between Groups	.200	2	.100	.425	.654
	Within Groups	64.336	273	.236		
	Total	64.536	275			
YY8	Between Groups	.087	2	.043	.213	.808
	Within Groups	55.432	273	.203		
	Total	55.518	275			
TOX	Between Groups	.157	2	.079	.713	.491
	Within Groups	30.167	273	.111		
	Total	30.325	275			
TOY	Between Groups	.145	2	.073	.642	.527
	Within Groups	30.852	273	.113		
	Total	30.997	275			

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
XX1	Between Groups	.119	2	.060	.418	.659
	Within Groups	39.004	273	.143		
	Total	39.123	275			
XX2	Between Groups	.432	2	.216	1.210	.300
	Within Groups	48.702	273	.178		
	Total	49.133	275			
XX3	Between Groups	.029	2	.014	.086	.917
	Within Groups	45.166	273	.165		
	Total	45.195	275			
XX4	Between Groups	.404	2	.202	1.054	.350
	Within Groups	52.392	273	.192		
	Total	52.797	275			
YY1	Between Groups	.803	2	.402	1.240	.291
	Within Groups	88.437	273	.324		
	Total	89.240	275			
YY2	Between Groups	.537	2	.268	.864	.422
	Within Groups	84.792	273	.311		
	Total	85.329	275			
YY3	Between Groups	.503	2	.252	1.113	.330
	Within Groups	61.686	273	.226		
	Total	62.190	275			
YY4	Between Groups	.151	2	.075	.425	.654
	Within Groups	48.437	273	.177		
	Total	48.588	275			

YY5	Between Groups	.100	2	.050	.351	.704
	Within Groups	38.972	273	.143		
	Total	39.072	275			
YY6	Between Groups	.249	2	.125	.576	.563
	Within Groups	59.029	273	.216		
	Total	59.278	275			
YY7	Between Groups	.024	2	.012	.051	.950
	Within Groups	64.512	273	.236		
	Total	64.536	275			
YY8	Between Groups	.268	2	.134	.662	.517
	Within Groups	55.250	273	.202		
	Total	55.518	275			
TOX	Between Groups	.118	2	.059	.532	.588
	Within Groups	30.207	273	.111		
	Total	30.325	275			
TOY	Between Groups	.203	2	.102	.902	.407
	Within Groups	30.794	273	.113		
	Total	30.997	275			

YY3	Pearson Correlation	.388**	.370**	.261**	.282**	.344**	.770**	.453**	.601**	1	.544**	.369**	.458**	.470**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276
YY4	Pearson Correlation	.485**	.416**	.400**	.416**	.342**	.719**	.328**	.474**	.544**	1	.539**	.506**	.396**	.382**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276
YY5	Pearson Correlation	.445**	.314**	.363**	.392**	.365**	.649**	.230**	.328**	.369**	.539**	1	.602**	.405**	.393**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276
YY6	Pearson Correlation	.449**	.292**	.398**	.387**	.368**	.740**	.289**	.427**	.458**	.506**	.602**	1	.546**	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276
YY7	Pearson Correlation	.451**	.381**	.345**	.399**	.339**	.724**	.255**	.396**	.470**	.396**	.405**	.546**	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276
YY8	Pearson Correlation	.493**	.425**	.376**	.452**	.347**	.664**	.208**	.315**	.425**	.382**	.393**	.443**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276	276

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ผู้วิจัยจึงนำประเด็นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความร่วมมือ (X_1) ด้านความรู้ดิจิทัล (X_2) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_3) และด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_4) มาหาแนวทางพัฒนา เพื่อให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำดิจิทัล ที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ชื่อผู้วิจัย นางสาวสุพิชา คิตคำ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พกาพรพรรณ วัฒนานาม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน / เดือน / ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา จบการสัมภาษณ์ เวลา

ประเด็นคำถาม

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร **ด้านความร่วมมือ** อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร **ด้านความรู้ดิจิทัล** อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการ
ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร **ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล** อย่างไรบ้าง

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

4. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการ
ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร **ด้านการสื่อสารดิจิทัล** อย่างไรบ้าง

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

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างสูงยิ่งที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เพื่องานวิจัยในครั้งนี้

นางสาวสุพิชา คิตคำ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รุ่น 22/1

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางกัลยณัฐ สุวรรณไตรย์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาอุดรธานี



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ สิบเอกจิตติ ช่างแกะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายบุญชอบ อูสาาย
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำชะอีวิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายวิษณุกร จันทรา
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ คำแสนโคตร ครูชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายเฉลิมศักดิ์ ณ หนองคาย
 ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
 โรงเรียนดงหลวงวิทยา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นายชัยยนต์ สิงห์บุญ ครูชำนาญการพิเศษ
 หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงเรียนนาโสภวิทยาคาร
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุพิชา คิตคำ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ.2529
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	34 หมู่ 8 ตำบลนิคมห้วยผึ้ง อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์ ตำบลบ้านค้อ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2553	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558	ครูผู้ช่วย โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
พ.ศ. 2560	ครู โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์
- ปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร