



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล  
ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษามุกดาหาร

วิทยานิพนธ์

ของ

กนกกาญจน์ สุรินทร์นา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล  
ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษามุกดาหาร

วิทยานิพนธ์

ของ

กนกกาญจน์ สุรินนา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT OF DIGITAL LEADERSHIP DEVELOPMENT  
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE MUKDAHAN

By

KANOKKAN SURUNNA

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

March 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล  
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี  
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ กนกกาญจน์ สุรินทร์นา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ .....กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ .....กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ  
(ดร.อรวรรณ โขชัยปัญหา) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)  
ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 16 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาช่วยเหลือและแนะนำเป็นอย่างดี  
ยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟิงส์วัสดี ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
ดร.ทรัพย์ศิริ วัฒนทรัพย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะและ  
ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย  
ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่  
ให้ความช่วยเหลืออย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟิงส์วัสดี ประธานคณะกรรมการ  
บริหารหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
และคณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในหลักการวิจัยและให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดี

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านในการพิจารณา ตรวจสอบยืนยัน  
องค์ประกอบและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการพิจารณา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง  
เครื่องมือวิจัย แนวทางพัฒนาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ ทุกท่านที่  
ให้การสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก ที่มีส่วนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตาม  
วัตถุประสงค์

ความสำเร็จของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา  
พี่สาว ครอบครัว ผู้มีพระคุณ ตลอดจนคุณครู อาจารย์ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาท  
ความรู้วิชาการใหม่ ๆ ในการสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์  
ครั้งนี้

กนกกาญจน์ สุรินทร์นา

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร
<b>ผู้วิจัย</b>	กนกกาญจน์ สุรินนา
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร. วาโร เพ็งสวัสดิ์ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์
<b>ปริญญา</b>	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 313 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยด้านสภาพที่เป็นจริง มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.61–0.77 และค่าความเชื่อมั่น 0.94 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.61–0.84 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 และ 2) แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และและดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ )

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความรู้ด้านดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การสื่อสาร

2. สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับสภาพที่ควรจะเป็นโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัลเป็นลำดับแรก (PNI<sub>modified</sub> = 0.57) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI<sub>modified</sub> = 0.50) ด้านการสื่อสาร (PNI<sub>modified</sub> = 0.30) และด้านการพัฒนาตนเอง (PNI<sub>modified</sub> = 0.14) ตามลำดับ

4. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการสื่อสาร

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ความต้องการจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียน

<b>TITLE</b>	Needs Assessment of Digital Leadership Development of School Administrators under The Secondary Educational Service Area Office Mukdahan
<b>AUTHOR</b>	Kanokkan Suranna
<b>ADVISORS</b>	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Dr. Suphirun Jantarak
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration and Development)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2023

## ABSTRACT

The objective of this study was to assess the needs of digital leadership development of school administrators under the Secondary Educational Service Area office Mukdahan. The data were collected from 313 participants of administrators and teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan, who were selected using stratified random sampling in academic year 2022. The research instrument used in the study included 1) a set of 5-rating scale questionnaire, which contained the current state indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discrimination power index ranged between 0.61–0.77, and reliability index was at 0.94, and the desirable state indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discrimination power index ranged between 0.61 – 0.84, and reliability index was at 0.97, and 2) a questionnaire on guidelines for digital leadership development of school administrators. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index ( $PNI_{\text{modified}}$ )

The findings were as follows.

1. The components of digital leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area office Mukdahan comprised four elements, namely 1) Digital literacy, 2) Visioning, 3) Self-development and 4) Communication.



2. The current state of digital leadership of school administrators, in overall, was at moderate level, whereas the overall desirable state was at the highest level.

3. The results of the needs assessment of digital leadership development of school administrators under Secondary Educational Service Area office Mukdahan was prioritized as digital literacy ( $PNI_{\text{modified}} = 0.57$ ), followed by Visioning ( $PNI_{\text{modified}} = 0.50$ ), Communication ( $PNI_{\text{modified}} = 0.30$ ) and Self–development ( $PNI_{\text{modified}} = 0.14$ ), respectively.

4. Appropriate approach for digital leadership development of school administrators under Secondary Educational Service Area office Mukdahan comprised of three components, namely digital Literacy, visioning and communication.

**Keywords:** Digital leadership, Needs, School administrators

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามวิจัย .....	4
ความมุ่งหมายของงานวิจัย .....	5
ความสำคัญของงานวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	7
คำนิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ .....	11
ความหมายของภาวะผู้นำ .....	11
ความสำคัญของภาวะผู้นำ .....	12
องค์ประกอบของภาวะผู้นำ .....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ .....	16
ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ .....	16
จุดมุ่งหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ .....	16
กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ .....	18
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ .....	22
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล .....	25
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล .....	25
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล .....	26
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล .....	28
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น .....	38
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น .....	38
จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น .....	40

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น .....	41
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น .....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	43
งานวิจัยในประเทศ .....	43
งานวิจัยต่างประเทศ .....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	50
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ .....	50
ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ .....	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	54
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	57
ระยะที่ 3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ .....	59
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	62
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Documentary Research) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ .....	63

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็น ของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร .....	67
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร .....	74
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร .....	75
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	80
สรุปผลการวิจัย .....	81
อภิปรายผลการวิจัย .....	83
ข้อเสนอแนะ .....	88
บรรณานุกรม .....	90
ภาคผนวก .....	100
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ .....	101
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	105
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	127
ภาคผนวก ง ค่าความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม .....	141
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา .....	146
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	152

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน .....	30
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง. ....	53
3 ปฏิทินการดำเนินการวิจัย .....	61
4 ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน .....	63
5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	68
6 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร .....	69
7 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร .....	74
8 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร .....	75

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	7
2 องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลผู้บริหาร .....	33
3 การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ .....	41
4 ขั้นตอนการดำเนินวิจัย .....	60

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

แผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561–2565 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนประเทศไทย “สู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัตบนฐานของสังคมที่รู้คิด รู้เท่าทันและกำลังคนที่สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล” โดยมียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากำลังคนสู่ยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนดิจิทัลและเพิ่มความตระหนักและทักษะด้านดิจิทัลเบื้องต้นผ่านการส่งเสริมการสร้างบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาทักษะการคิดเชิงตรรกะ (Computational Thinking) การเขียนโปรแกรม (Coding) การพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ทักษะดิจิทัล เป็นต้น (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 2560, หน้า 1)

กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ด้วยการยกระดับการศึกษาไทยแบบพลิกโฉมโดยการนำนวัตกรรมดิจิทัล และแอปพลิเคชันเพื่อการศึกษา (G-Suite for Education) มาประยุกต์ใช้ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างบูรณาการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) ของสังคมที่เกิดจากโอกาสที่ไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ที่หมายรวมถึงข้อมูลข่าวสารที่อยู่บนระบบดิจิทัล ซึ่งความเหลื่อมล้ำอาจเกิดจาก ความยากจน การอาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การขาดการศึกษา การขาดทักษะด้านดิจิทัล ข้อจำกัดความพิการทางร่างกาย ส่งผลให้เกิดการวิจัยพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสังคม (Social Digital Innovation) หมายถึง การสนับสนุนการร่วมสร้าง วิจัย พัฒนา และนวัตกรรมเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสังคมในรูปแบบบริการอัจฉริยะด้านต่าง ๆ เช่น บริการด้านการเรียนรู้ บริการด้านสุขภาพ เป็นต้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564, หน้า 1)

จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่จำเป็นจะต้องรู้จักทักษะดิจิทัล ซึ่งถือเป็นเครื่องมือและวิธีการสำคัญในการทำงานในยุคดิจิทัล โดยนัยหนึ่งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนในยุคดิจิทัล กระตุ้นความต้องการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ตลอดจนเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล เช่น บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการศึกษา พบว่า สื่อใหม่ในรูปแบบสามมิติ แอนิเมชัน ปัญญาประดิษฐ์ที่เป็นผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ ที่เกิดจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลนำมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการการจัดการเรียนการสอนที่ปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนบนพื้นฐานของการหลวมรวมเทคโนโลยี (ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู, 2563, หน้า 3)

ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูดิจิทัล จัดการเรียนการสอนได้สำเร็จก็จะกลายเป็นผู้บริหารโรงเรียนดิจิทัล และโรงเรียนที่สอนและบริหารโดยครูและผู้บริหารดิจิทัลก็จะกลายเป็นโรงเรียนดิจิทัล (ดิเรก พรสีมา, 2563) การผลักดันให้โรงเรียนในประเทศของตนเป็นโรงเรียนดิจิทัลจึงออกกฎหมายกำหนดให้ภาครัฐและเอกชนถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ของเยาวชน สถานประกอบการ ภาครัฐและเอกชน บริษัท ห้างร้าน พืชภัณฑ์ ฯลฯ จึงต้องจัดให้มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสาธิต และวิทยากรเพื่อให้ความรู้แก่นักเรียนจากโรงเรียนต่าง ๆ ที่จะมาดูงาน มาศึกษา มาค้นคว้า มาหาความรู้ และมาทดลองที่สถานประกอบการโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย แต่ภาครัฐกำหนดให้สถานประกอบการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ หลายประเทศอยากได้โรงเรียนดิจิทัล อยากได้ผู้บริหารโรงเรียนดิจิทัลอยากได้ครูดิจิทัลอยากได้นักเรียนดิจิทัลและอยากให้ประชาชนของตนกลายเป็นประชาชนดิจิทัลเพื่อที่จะผลักดันให้ประเทศของตนกลายเป็นประเทศดิจิทัลและผลักดันหลาย ๆ เรื่องในประเทศให้เป็นดิจิทัลตามมา (ดิเรก พรสีมา, 2563, หน้า 20)

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลเป็นกระบวนการ ความสามารถหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ โดยผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการนำกระบวนการทางดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสมและนำทางพฤติกรรมของบุคคลมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย



ของกลุ่ม พร้อมจะผลักดันและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาและการทำงาน ภายในโรงเรียน ได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท อันจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การบริหาร โรงเรียนในยุคดิจิทัลนี้ ถ้ารู้จักนำดิจิทัล เทคโนโลยี มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการของผู้บริหาร อาจมีการสั่งการ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น ทาง Line, Facebook เป็นต้น เพื่อความสะดวกและ รวดเร็วในการปฏิบัติงาน การบริหารโรงเรียนให้สำเร็จได้บรรลุตามเป้าหมาย เกิด ประสิทธิภาพสร้างประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำแบบดิจิทัลที่มีความรู้ ความสามารถความคิดแบบดิจิทัล มีวิธีการทำงานแบบมุ่งมั่นในการทำสิ่งที่ดีขึ้นอย่างไม่ ลดละทิ้งทั้งองค์กร มีการส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและตอบสนองการทำงานร่วมกัน มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทดลองการทำงานแบบใหม่ ๆ เสมอ ๆ มีความความกล้าหาญ มีความเห็นอกเห็นใจและความอ่อนน้อมถ่อมตนในขณะที่ต้องทำงานด้วยความรวดเร็วกว่า องค์กรขนาดใหญ่ (Janet, 2017)

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ จะต้องทำความเข้าใจ การจัดการ การนำเทคโนโลยีสู่สถานศึกษา การบูรณาการ เทคโนโลยีสู่ห้องเรียนการเตรียมบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็น เพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลเป็นความจำเป็นอย่างเร่งด่วนและรอช้ามิได้ เพราะหนึ่งใน ทรัพยากรที่สำคัญที่ประสบความสำเร็จในการออกแบบและการใช้กลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลคือการมีผู้นำขององค์กรและผู้ตามที่เชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยี ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นสื่อและอุปกรณ์ที่มี ประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาของผู้เรียน เนื่องจากออกแบบมาอย่างเหมาะสมจะช่วย ตอบสนองความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกันของผู้เรียน ทำให้สะดวกในการเรียนรู้มีโอกาส เข้าถึงความรู้ได้อย่างมหัศจรรย์ และผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้ได้อย่างเป็นไปได้อีก

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ให้สอดคล้องกับการ ปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง ของการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการ ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้เป็นที่ รู้จักผ่านโซเชียลมีเดีย สามารถกระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และสามารถร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สามารถ

ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ส่งเสริมสมรรถนะครูและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต

สอดคล้องกับแนวคิดในการปฏิบัติงาน MDH Model ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกตาหาร D = Development (การพัฒนา) หมายถึง การพัฒนาคน พัฒนางาน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา สร้างงาน สร้างนวัตกรรม ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกตาหาร จึงจำเป็นต้องมีแนวทางการบริหารจัดการที่สามารถส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลให้กับ ผู้บริหาร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกตาหารได้ ซึ่งปัจจุบันพบว่าผู้บริหารโรงเรียนยังใช้การบริหารแบบเดิม ไม่สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ขาดการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ทุกตาหาร โดยมุ่งหวังให้ทราบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการศึกษาในลักษณะนี้จะพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพ นอกจากนี้แล้วยังเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเกณฑ์การประเมินภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

## คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกตาหาร ประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกตาหาร อยู่ในระดับใด
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกตาหาร เป็นอย่างไร

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต
4. เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

### ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ซึ่งผู้บริหารการศึกษาและผู้รับผิดชอบจัดทำนโยบายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลมากำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต
2. เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจหรือนักวิจัย รวมถึงการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการทำวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานโรงเรียนที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความรู้ด้านดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การพัฒนาตนเอง 4) การสื่อสาร

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารโรงเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 30 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,106 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต, 2565)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภูเก็ต ปีการศึกษา 2565 จำนวน 313 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Comrey and Lee (1992, หน้า 125)

### 3. ตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

3.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

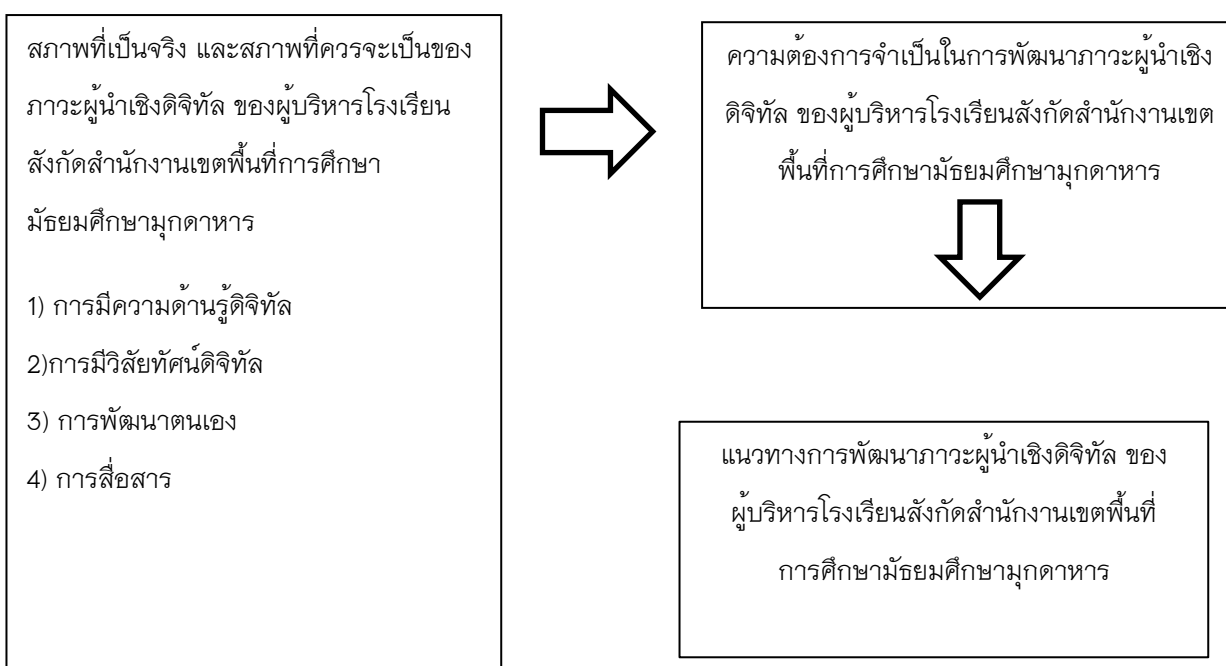
3.2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

3.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

3.4 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร โดยศึกษา แนวคิดของ Sheninger E. (2014, หน้า 490);  
Pia Sander (2020, หน้า 89); Cheng Soon, C., & Salamzadeh, Y. (2020, หน้า 219);  
Jussi Ilari Kantola, Salman Nazir, and Vesa Salminen. (2020, หน้า 1); Giovanni  
Schiuma, Eva Schettini, Francesco Santarsiero and Daniela Carlucci. (2021, ออนไลน์);  
วันชัย ราชวงศ์ (2562, หน้า 27–28); ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2563, หน้า 288);  
สุชญา โกมลวานิช (2563 หน้า 5); สุภวัช เชาว์เกษม (2564 หน้า 86); เอกรัตน์  
เชื้อวงศ์ (2564 หน้า 890) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความรู้ด้านดิจิทัล  
2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การพัฒนาตนเอง 4) การสื่อสาร



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการค้นหาความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วหรือเป็นอยู่แล้วกับสิ่งที่ควรจะเป็นหรือ อยากให้เป็น แล้วนำผลของความแตกต่างไปวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น

1.1 สภาพที่เป็นจริง หมายถึง สภาพปรากฏการณ์ ระดับความรู้ พฤติกรรม และเจตคติ ที่เกิดขึ้นและเป็นอยู่จริงในปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

1.2 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ คาดการณ์หรือคาดหวังผลว่าควรจะมี ควรจะเป็นหรือควรเกิดขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน

2. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ โดยผู้นำมีวิสัยทัศน์มีความรู้ความสามารถในการนำกระบวนการทางดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสมและนำทางพฤติกรรมของบุคคลมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม พร้อมจะผลักดันและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับบริบทอันจะส่งผลให้ดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.1 การมีความรู้ด้านดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้สารสนเทศและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร การมีความรู้ ทักษะและทัศนคติด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงมีการตระหนักด้านจริยธรรมและมารยาทบนอินเทอร์เน็ต

2.2 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี การมองเห็นอะไรก่อนและไกลกว่าคนอื่น สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร

2.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินการต่าง ๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ ทวิตเตอร์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้ทันท่วงที

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล หมายถึง แนวทางเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล สำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต โดยการศึกษาองค์ประกอบ และประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ด้านคือ 1) ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล 2) ด้านการสื่อสาร และ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และนำองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านมาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับแต่งตั้งให้รับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ปีการศึกษา 2565

## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

#### ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

#### ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

- 2.1 ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ
- 2.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ
- 2.3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ
- 2.4 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

#### ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

- 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล
- 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล
- 3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

#### ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

- 4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 4.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 4.3 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 4.4 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น



## ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยในประเทศ

### 5.2 งานวิจัยของต่างประเทศ

## ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

### 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง อิทธิพลของการกระทำ พฤติกรรม ความเชื่อถือและความรู้สึกของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อ บุคคลหนึ่งในระบบสังคม โดยที่ผู้ถูกกระทำ เต็มใจยอมรับอิทธิพลนั้น

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 1) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและ ยกย่อง จากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ ในการอำนวยการ หรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดย อาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่ต้องการ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริง ขององค์การแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ สภาวะการณ์ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

จิระวุฒิ ศรีสร้อย (2551, หน้า 27) กล่าวว่า ความสามารถของบุคคล ในการใช้อำนาจและอิทธิพลเพื่อจูงใจให้บุคคลอื่นดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตาม นโยบาย และบรรลุผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งประสานสัมพันธ์ แก้ไขปัญหา ตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ประหยัด ลัสดี (2551, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงการที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งใช้ความเป็นผู้นำ และหรือตำแหน่งอำนาจหน้าที่ ทั้งด้านกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด คุณลักษณะส่วนตัว พฤติกรรม ตลอดจนความสัมพันธ์ เพื่อจูงใจ จูงใจให้ ผู้ตามดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือส่วนรวม

ดร. สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

กันยา เทพกัน (2553, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการชักจูงหรือโน้มน้าวให้บุคลากร ได้ดำเนินการตามนโยบายและสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

## 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

บุรุษย์ ศิริมหาสาคร (2553, หน้า 140) กล่าวว่าในปัจจุบันเราพบว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรมาก เพราะองค์การส่วนใหญ่ทำประสพผลสำเร็จจะเป็นองค์การที่มีผู้นำที่สามารถจูงใจคนเก่ง ๆ ให้มาร่วมงานด้วยเป็นจำนวนมากฉะนั้นไม่ว่าจะทำธุรกิจใดก็ตามเราจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรก่อนเป็นอันดับแรกเราจึงจะมีโอกาสประสบความสำเร็จการเลือกใช้คนและการบริหารคนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงอนาคตขององค์การสอดคล้องกับพิเชษฐ วรงค์เกียรติขจร (2553, หน้า 37) และภากรดิอนันต์นาวิ (2555, หน้า 77-78) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้นำควรจะมีภาวะผู้นำเนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การโดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวโดยขยายความก็คือแม้ผู้บริหารมีความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้นำมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหน่วยงาน ประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความ แตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่องเช่นการศึกษาประสบการณ์ความเชื่อ ฯลฯ ซึ่งมีข้อแตกต่างดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์การสิ่งหนึ่งที่มีมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใดถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรวมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญ ก้าวหน้ากล่าวคือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่ องค์การโดยองค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจ และทุ่มเทงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้อง รู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญ อีกประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือผู้บริหารขององค์การจะต้องมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจึง จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับเกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่ เพียง แต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามเมื่อหน่วยงานต้องเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเพราะในสภาวะเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังรอบคอบความเข้มแข็งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ พ้นจากสภาวะคับขัน

สายันต์ บุญใบ (2555, หน้า 21) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ อย่างหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารองค์กรเพราะเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติหน้าที่ที่ รับผิดชอบให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ เป็นเครื่องวัดความก้าวหน้าและ ความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหาร ภาวะผู้นำยังเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้นำ ได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากกลุ่มสมาชิกมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ใช้ความสามารถในการจูงใจ ชวนโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรและเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน ทั้งยังเป็นเครื่องวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหารอีกด้วย

### 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ นักการศึกษาที่กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ มีดังนี้  
 รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 13) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. มีอิทธิพล (Influence) ภาวะผู้นำจะเป็นผู้มีอำนาจต่อกลุ่มทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ
2. มีความตั้งใจ (Intention) ภาวะผู้นำจะต้องมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. มีความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Person's Respon) ภาวะผู้นำจะต้องมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในงานที่กระทำอยู่
4. มีการเปลี่ยนแปลง (Change) ภาวะผู้นำจะต้องจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขและปรับปรุงให้ภารกิจที่เกี่ยวข้องดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา
5. มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purpose) ทั้งภาวะผู้นำและสมาชิกกลุ่ม
6. มีการจูงใจผู้ตาม (Followers) ภาวะผู้นำจะต้องมีความสามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2547, หน้า 41) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำมี 5 ประการดังนี้

1. ผู้นำและผู้ตาม (Leaders and Follower) การมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นแบบสองทางไม่ได้หมายถึงเฉพาะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามเท่านั้น ดังนั้นผู้ตามก็สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำได้เมื่อจำเป็น และผู้นำที่ดีก็สามารถจะปรับบทบาทเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามให้แก่ผู้ตาม

2. การมีอิทธิพล (influence) เป็นกระบวนการของผู้นำในการสื่อสารความคิดเพื่อให้ได้รับการยอมรับและมีการจูงใจเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้ตามในการนำความคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรลุผลเปลี่ยน 1 ใน 4 กันต่อสังคมภายนอกที่ผลสำเร็จด้วย

สมยศ นาวิกการ (2547, หน้า 145) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพว่าต้องประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. มีความเฉลียวฉลาดซึ่งหมายถึงความสามารถและทักษะทางการติดต่อสื่อสารที่ใช้ประโยชน์ในการจูงใจ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
2. มีความเจริญวัยทางสังคม หมายถึง ความสามารถรักษาความสงบใจของบุคคลไว้เมื่อแพ้หรือประสบความสำเร็จ ความเชื่อมั่นตนเองและความเคารพตนเอง และการให้ความสนใจในขอบเขตที่กว้าง
3. มีแรงจูงใจภายในและความต้องการความสำเร็จหมายถึง การจูงใจจากภายในและการตอบสนองของความต้องการระดับสูง
4. มีทัศนคติทางมนุษยสัมพันธ์เป็นการแสดงถึงการยอมรับอย่างชัดเจนว่าความร่วมมือของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับบุคคล

วิเชียร วิทย์อุดม (2546, หน้า 8-9) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. เป็นผู้สนับสนุน (Support) องค์ประกอบแบบนี้เป็นพฤติกรรมสนับสนุนช่วยเหลือและพยายามผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้นำแบบนี้มุ่งให้ความสนใจในตัวลูกน้องเป็นพิเศษ พฤติกรรมไปในทางการติดต่อสังสรรค์ระหว่างบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชาพยายามพัฒนาการใช้กลุ่มและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้สมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างบรรยากาศที่ดีและให้ความอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
2. เป็นผู้สร้างสัมพันธ (Interaction) องค์ประกอบแบบนี้จะพยายามใช้พฤติกรรมไปในทางการติดต่อสังสรรค์ระหว่างบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชา พยายามพัฒนาการใช้กลุ่มและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้สมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่ดีและให้ความอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. เป็นผู้จูงใจ (Goal Emphasis) มีพฤติกรรมที่ชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนพยายามกระทำและคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การผลงานหรือความสำเร็จขององค์การผู้นำแบบนี้มุ่งความสนใจในตัวผลิตผลขององค์การเป็นพิเศษจึงพยายามกระตุ้นและเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะให้บรรลุเป้าหมายอันนั้นได้

4. เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Work Facilitation) มีพฤติกรรมที่พยายามทำให้กลุ่มบุคคลในองค์การนั้นทำงานทุกอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มและขององค์การโดยใช้วิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพมีการวางแผนและมีการร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์การ กล่าวได้ว่าเป็นส่วนผสมของการเน้นในตัวผลิตผลกับเน้นในตัวงานมาประกอบกันเพื่อความสำเร็จของงานจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่นักวิชาการนักการศึกษาได้กล่าวมาข้างต้น

ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำมี 4 ประการดังนี้ 1) มีผู้นำและผู้ตาม 2) สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อม 3) การใช้อิทธิพลอย่างเป็นทางการ 4) ความสำเร็จตามเป้าหมาย

## ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

### 2.1 ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ

Bateman & Cart (1990, pp. 480-481) และ Drucker (1968, p. 272) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าสังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ การบริหารองค์การจำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถจินตนาการและความรับผิดชอบของผู้นำแม้ว่าภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันในการปฏิบัติขององค์การก็ตาม แต่ปัจจุบันภาวะผู้นำกำลังเป็นสิ่งที่ขาดแคลนมากในเกือบทุกองค์การ

### 2.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ

Atkin (1992, pp. 717-718) ซึ่งให้เห็นว่าการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการคือ

1. จุดมุ่งหมายขององค์การที่เน้นหลักในแง่ของส่วนรวมหมายถึงจุดมุ่งหมายในการสร้างความสนใจในการทำงานของบุคลากรเพื่อเสนอแนะวิธีการทำงานและพัฒนาการบริหารงานให้ได้มากที่สุด เพื่อพัฒนาฝีมือและมาตรฐานการทำงานของผู้บริหารรวมไปจนถึงเพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารบุคคลสนองบริหารอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและ/ หรือผู้รับบริการ

2. จุดมุ่งหมายส่วนตัวเป็นความหมายของผู้บริหารจุดมุ่งหมายในประเด็นนี้จะเป็นไปเพื่อความก้าวหน้าตำแหน่งเพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการทำงานเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงานเพื่อชักจูงความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรและเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ศรีอรุณ เรศานนท์ (2521, หน้า 209) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้บริหารโดยทั่วไปว่าเพื่อพัฒนาเจตคติของผู้บริหารให้ทันสมัยอยู่เสมอ พัฒนาผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารให้มีความรู้และมีความพร้อมในการทำงานให้มองเห็นข้อบกพร่องของตนเองและพัฒนาส่วนที่บกพร่องนั้นให้ดีขึ้นพัฒนาสามัคคีธรรมในผู้บริหารด้วยกันพัฒนาทักษะการทำงานและเพิ่มพูนความสามารถในการจัดองค์การโดยการศึกษารเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ อันจะนำไปเป็นประโยชน์ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์และเป็นการสร้างเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กุลธิน ธนาพงศธร (2540, หน้า 202-203) ชี้ให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้บริหารว่าจะช่วยหรือฟื้นฟูทบทวนเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและเจตคติของผู้บริหารให้ทันสมัยอยู่เสมอมีสายตากว้างไกลอันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วเพิ่มทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เรียนรู้ถึงข้อบกพร่องของตนเองและจัดการแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้นด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้บริหารได้มีโอกาสได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างกันเป็นการสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีระหว่างผู้บริหารด้วยกันและส่งเสริมให้ผู้บริหารเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อีกด้วย

โสรัจ แสนศิริพันธ์ (2526: 202-203) ให้มุมมองในเรื่องของการจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้บริหารที่แตกต่างออกไป กล่าวคือ เป็นการช่วยส่งเสริมผู้ทำงานดีให้ก้าวหน้า ช่วยให้ผลผลิตสูงขึ้นเปลี่ยนเจตคติต่อบุคลากรเป็นการผลิตผู้บริหารระดับสูงเข้าสู่งานมิให้ขาดตอน ปรับปรุงผู้บริหารให้ทันกับวิทยาการใหม่ ๆ ให้มีโอกาสได้พบปะกับนักวิทยาการข้าราชการชั้นสูงของภาครัฐบาลและรัฐวิสาหกิจเพื่อจะได้เป็นแนวทางประสานงานในภายหน้า

### 2.3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ

दनัย เทียนพุด (2545, หน้า 36-40) ได้นำเสนอโมเดลวงจรการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปซึ่งมีทั้งสิ้น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ความจำเป็นซึ่งมีความหมาย 2 ประการ ได้แก่
  - 1) เป็นสิ่งที่ขาดหรือบกพร่องในเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงาน
  2. เป็นโอกาสหรือศักยภาพในการปรับปรุงงานซึ่งขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. การบริหารหลักสูตรโดยมีการแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ 1) การวางแผนจัดหลักสูตรการพัฒนา 2) การดำเนินการอบรมและพัฒนา 3) การดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา
4. การประเมินผลและติดตามผลมีวิธีการประเมินผลหลายวิธี คือ
  - 1) ประเมินผลตามช่วงการอบรมและพัฒนา เช่น การประเมินก่อนการฝึกอบรม การประเมินขณะดำเนินการและประเมินเมื่อสิ้นสุดการอบรม และพัฒนาและดำเนินการติดตามผล 2) ประเมินผลแนวประเมินปฏิกริยาด้านความพึงพอใจหรือความรู้สึกต่อการอบรม 3) ประเมินผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการอบรมและพัฒนาเพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในระหว่างการศึกษา ฝึกอบรมและ 4) ประเมินผลลัพธ์ที่หน่วยงานวัดผลธุรกิจหรือต้นสังกัดต้องการ

Dessler (2002, p. 251) กล่าวถึง 5 ขั้นตอนของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมซึ่งประกอบไปด้วย

- ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
- ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตรการพัฒนา
- ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลก่อนดำเนินการ
- ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนา
- ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา

Carrel, Kuzmits & Elbert (1992, p. 314) กล่าวว่าในการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารนั้นมักจะประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลักดังต่อไปนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นเบื้องต้นประกอบคือการประเมินความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน ความต้องการในระยะยาวและความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล



2. การออกแบบโปรแกรมเมืองค้ประกอบคือการพัฒนาในขณะทำงาน และการพัฒนาที่เกิดขึ้นนอกการทำงาน

3. การประเมินผลซึ่งแบ่งออกเป็นการประเมินใน 4 ระดับ ได้แก่ การประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมการพัฒนา การประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วม การพัฒนาการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมการพัฒนา และการประเมินการเปลี่ยนแปลงด้านประสิทธิผลขององค์การ

Cacioppe (1998, p. 231) ได้ทำการเสนอแผนในการพัฒนาภาวะผู้นำโดยทำการอ้างอิงจากแนวคิดเดิมของ Vicere (1997, p. 307) โดยปรับปรุงให้มีการประเมินและการวัดผลแยกออกจากกันอย่างชัดเจนโดยแผนการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าวมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การระบุความต้องการจำเป็นจากสถานการณ์ในปัจจุบันซึ่งในขั้นตอนนี้จะต้องพิจารณาทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ

2. ตั้งวัตถุประสงค์หลักที่ต้องการจะได้รับหลังจากมีการใช้โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำแล้ว และทำการระบุอย่างชัดเจนว่าหลังจากเสร็จสิ้นโปรแกรมแล้วความรู้และทักษะที่เฉพาะเจาะจงด้านใดที่ควรจะได้รับการพัฒนา

3. ระบุเครื่องมือที่เหมาะสมโดยเครื่องมือที่เหมาะสมในการพัฒนานั้นมีอยู่มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาผ่านกรณีศึกษา การเข้ากลุ่มสร้างทีม และการมอบหมายโครงการให้ทำร่วมกัน เป็นต้น

4. ออกแบบโปรแกรมการเรียนรู้ในส่วนของขั้นตอนนี้เป็นเรื่องของการลงรายละเอียดในเรื่องของบริบทองค์ความรู้เวลาที่จะใช้ในการฝึกอบรมรวมไปจนถึงรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา

5. ทำการประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาซึ่งขั้นตอนแรกของการประเมินนั้นจะเป็นการตรวจสอบบริบทและกิจกรรมของโปรแกรมเพื่อให้แน่ใจว่าจะโปรแกรมนั้นสามารถสร้างให้เกิดสมรรถนะที่ต้องการได้

6. นำโปรแกรมการพัฒนาผสมผสานเข้ากับระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

7. วัดผลคุณค่าของโปรแกรมการพัฒนาโดยรวมโดยในขั้นตอนนี้จะเป็นการพิจารณากระบวนการในภาพรวมทั้งหมดว่าสามารถส่งต่อคุณค่าให้กับองค์กรได้หรือไม่และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่รวมไปถึงเป็นการที่โปรแกรมการพัฒนาถูกตรวจสอบว่าดำเนินไปอย่างไรเมื่อไหร่และที่ไหน

Rothwell (1996, p. 75) ได้ทำการเสนอกระบวนการในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพความเป็นจริงที่กำลังเกิดขึ้น
2. กำหนดสภาพพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต
3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพพึงประสงค์
4. พิจารณาความสำคัญของความแตกต่างที่เกิดขึ้น
5. ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์
6. เลือกกลยุทธ์การพัฒนาที่สามารถแก้ไขหรือเติมเต็มความแตกต่างนั้น ๆ ได้
7. ประเมินผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นหลังจากนำกลยุทธ์ไปใช้เพื่อลดผลข้างเคียงเชิงลบให้เหลือน้อยที่สุดและเพื่อเพิ่มผลเชิงบวกให้มากที่สุด
8. สร้างแผนปฏิบัติงานเพื่อนำกลยุทธ์ไปใช้
9. นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
10. ประเมินผลที่เกิดขึ้นทั้งในระหว่างที่นำกลยุทธ์ไปใช้และหลังจากที่การใช้กลยุทธ์เสร็จสิ้นลงรวมทั้งมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดการพัฒนาและการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

Early & Bubb (2004, p. 39) ได้นำเสนอรูปแบบวงจรของการฝึกและการพัฒนาซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ระบุความจำเป็นในการฝึกและการพัฒนา
2. วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกและการพัฒนา
3. วางแผนและออกแบบโปรแกรมที่จะใช้ในการฝึกและการพัฒนา
4. นำแผนที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติ
5. ติดตามผลการศึกษาและการพัฒนา
6. ประเมินผลการศึกษาและการพัฒนา

จากการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรจะเห็นว่านักวิชาการส่วนใหญ่ได้จำแนกขั้นตอนหลักที่สำคัญไว้ 5 ขั้นตอนด้วยกัน ได้แก่ ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ขั้นตอนการเตรียมการพัฒนา ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา ขั้นตอนการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา และขั้นตอนสุดท้ายคือขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินการ

อุทัย โสวัณคัง (2552, หน้า 86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้ทำการสรุปกระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำว่ามีทั้งสิ้น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
2. การออกแบบการพัฒนา ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อย

6 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านเนื้อหาสาระ
- 2.2 วิธีการพัฒนา
- 2.3 การเตรียมความพร้อมผู้รับการพัฒนา
- 2.4 การจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่
- 2.5 วิทยากร
- 2.6 อุปกรณ์และเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนา
3. การดำเนินการพัฒนา
4. การประเมินผลการพัฒนา

Early & Bubb (2004, p. 39) ได้นำเสนอรูปแบบของวงจรของการฝึกและการพัฒนาซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ระบุความจำเป็นในการฝึกและการพัฒนา
2. วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกและการพัฒนา
3. วางแผนและออกแบบโปรแกรมที่จะใช้ในการฝึกและการพัฒนา
4. นำแผนที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติ
5. ติดตามผลการฝึกและการพัฒนา
6. ประเมินผลการฝึกและการพัฒนา

## 2.4 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

Anderson (2001) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำว่ามีทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การฝึกอบรมแบบบุกทะลวง (Breakthrough training) เป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนความตั้งใจหรือหลักคิดของผู้บริหารจากระบบวนทัศน์เดิมมาเป็นกระบวนทัศน์ใหม่โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ไม่ใช้การสั่งสอน ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

- 1.1 การวิเคราะห์แบบของพฤติกรรม
- 1.2 พลวัตหรือกระบวนการกลุ่ม
- 1.3 ทักษะการสื่อสาร
- 1.4 การสนทนา
- 1.5 พลวัตความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.6 การสร้างวิสัยทัศน์ของกลุ่ม
- 1.7 สมรรถภาพส่วนบุคคล
- 1.8 การประสานความขัดแย้ง
- 1.9 การจัดการตนเอง
- 1.10 การเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล

2. การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสารสนเทศและรูปแบบที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพโดยการเรียนรู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

- 2.1 การนำเสนอในชั้นเรียน
- 2.2 กรณีศึกษา
- 2.3 กลุ่มเพื่อการเรียนรู้
- 2.4 การอ่าน
- 2.5 การประยุกต์ใช้

3. การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนายุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงแบบทันทีทันใดโดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

### 3.1 กรณีการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วย

3.1.1 ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

3.1.2 ผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงเบื้องต้นที่ต้องการ

3.1.3 แหล่งพลังของการเปลี่ยนแปลง

3.1.4 รูปแบบของการเปลี่ยนแปลง

3.1.5 ขอบเขตการเปลี่ยนแปลง

3.1.6 เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง

3.1.7 ระดับของความเร่งด่วน

### 3.2 องค์ประกอบของกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง

3.2.1 วิธีการรวบรวมความคิดริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงให้มี

เอกภาพ

3.2.2 การกำหนดจุดยืนของการเปลี่ยนแปลง

3.2.3 การปฏิบัติที่ชัดเจน

3.2.4 วิธีการเชิงยุทธศาสตร์

3.2.5 ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมเพื่อสร้างพันธมิตรที่เข้มแข็ง

3.2.6 โครงสร้างพื้นฐานที่เปลี่ยนแปลง

3.2.7 กำหนดการเปลี่ยนแปลงแต่ละระยะ

3.2.8 ระยะเวลาที่เหมาะสม

### 4. การออกแบบกระบวนการสร้างจิตสำนึกเป็นรูปแบบการพัฒนา

ภาวะผู้นำที่เน้นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงจากทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและที่ปรึกษาโดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 9 ระยะของ Anderson (2001, p. 124) การออกแบบกระบวนการสร้างจิตสำนึกทั้ง 9 ประกอบด้วย

4.1 การเตรียมการนำการเปลี่ยนแปลง

4.2 การสร้างวิสัยทัศน์พันธสัญญาและขีดความสามารถของ

องค์การ

4.3 การประเมินสถานการณ์เพื่อกำหนดความต้องการในการ

ออกแบบ

4.4 ออกแบบสภาพที่พึงประสงค์

4.5 วิเคราะห์ผลกระทบ

4.6 วางแผนและจัดองค์การสำหรับการปฏิบัติการ

4.7 ปฏิบัติการการเปลี่ยนแปลง

4.8 เสนอผลและรวมตัวกันสภาพใหม่

4.9 เรียนรู้และแก้ไข

5. การสนับสนุนกระบวนการสร้างจิตสำนึกเป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงแบบทันทีทันใด โดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้นำที่เรียนรู้องค์ประกอบนี้ได้ ในขณะที่ปฏิบัติการในเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นเหตุการณ์นี้มักจะได้รับ การสนับสนุนจากศูนย์การเรียนรู้การฝึกสอนและการให้คำปรึกษาอย่างทันที่ระหว่างผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและที่ปรึกษาในรูปแบบนี้จะช่วยส่งเสริมด้านการเรียนรู้และการแก้ไขเนื้อหาวิชาการออกแบบ กระบวนการและการพัฒนาตนเองการฝึกสอนประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

5.1 สนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ในการสร้างจิตสำนึกในการเปลี่ยนแปลง

5.2 สนับสนุนการสอนและการแนะนำเพื่อสร้างจิตสำนึกในการเปลี่ยนแปลง

5.3 การปรึกษาหารือระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทีมที่ปรึกษาในช่วงเวลาที่ต้องการ (กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, 2555, หน้า 79-83)

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารเป็นการสร้างความสนใจในการทำงานของบุคลากรสอนแนะวิธีการทำงานเพื่อให้การบริหารงานได้ผลสูงสุดและจุดมุ่งหมายส่วนตัวเป็นการพัฒนาเจตคติของผู้บริหารให้ทันสมัยอยู่เสมอเพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการทำงาน เป็นการส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงานและเพื่อให้ผู้บริหารได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาผู้นำในภาพรวมแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกและพัฒนา 2) ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร 3) บริหารหลักสูตร และ 4) การประเมินและติดตามผลทั้งนี้รูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่ 1) การฝึกอบรมแบบบุททะลวง 2) การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง 4) การออกแบบกระบวนการสร้างจิตสำนึก และ 5) การสนับสนุนกระบวนการสร้างจิตสำนึก

### ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

#### 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

พลู เดชะรินทร์ (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีและเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นอย่างกว้างขวาง วางแผน กำกับ การใช้สื่อเทคโนโลยีเชิงระบบ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบและสนับสนุนนโยบายการพัฒนานวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ไวต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจและเป็นผู้นำในการพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร

Stodd (2014, p. 19) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบของการเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่เชื่อมช่องว่างระหว่างองค์กรที่เป็นทางการและกึ่งทางการให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ที่องค์กรต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารงานจำเป็นต้องมีความคล่องตัว รับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

Woodward and DeMille (2015, p. 30) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบของการเป็นผู้นำที่อุทิศชีวิตและทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อการพัฒนาสังคมโดยไม่คำนึงถึงสถานะทางสังคม ความมั่งคั่ง หรือสิทธิ ผู้นำในยุคนี้เป็นผู้ให้ และนำความปรารถนาดีต่อผู้อื่น สร้างความมั่งคั่งแก่โลก ยกย่องวิสัยทัศน์ให้กว้างไกลและความเป็นไปได้ที่เหมาะสมเพื่อมนุษยชาติและสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตให้กล้าแกร่งยิ่งขึ้น ปกป้องสิทธิเสรีภาพ รักษาสันติภาพ และนำมาซึ่ง ความเจริญรุ่งเรืองเท่าที่เป็นไปได้

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ โดยผู้นำมีวิสัยทัศน์มีความรู้ความสามารถในการนำกระบวนการทางดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสมและนำทางพฤติกรรมของบุคคลมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม พร้อมจะผลักดันและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับบริบทอันจะส่งผลให้ดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

### 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

สภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในส่วนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียนในยุคดิจิทัล หากผู้มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงขาดความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงนี้ และไม่ได้จัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนขาดความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล บทบาทของนักบริหารการศึกษา ในยุคดิจิทัล จะต้องสามารถอำนวยความสะดวก สนับสนุน ส่งเสริม และเข้าร่วมการแข่งขันขั้นสูงท่ามกลางกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (globalization) ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคมโลกที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ผู้นำเป็นผู้นำที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจะสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในองค์การสูงขึ้นได้พัฒนาการและความสำคัญนี้ ตามทัศนะของนักทฤษฎี และนักวิชาการ ดังนี้

Wilson III (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 55) ได้ให้ทัศนะว่าปัจจุบันเป็นสังคมใหม่ สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การให้ผู้บริหารยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อน และท้าทายหลากหลายเหตุผลผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ตามทัศนะของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (digital leadership) หากพิจารณาตามบทบาทหน้าที่ (function) เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นสังคมความรู้ใหม่ (new knowledge society) จะต้องประกอบด้วย

1. ทักษะการสร้างตระหนักรู้ (awareness building) ถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ต่อการช่วยบรรลุความสำเร็จ
2. ทักษะการระดมทรัพยากร (resource mobilizing skills) เพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) อย่างหลากหลาย
3. ทักษะเชิงปฏิบัติการ (operational skills) มีกิจกรรมการบริการ การจัดการ และการใช้งานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)



4. ภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง (structural leadership) การปฏิวัติสารสนเทศ ไม่เป็นเพียงแค่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) แต่ยังเป็นการเคลื่อนตัวไปสู่รูปแบบใหม่ของการกระจายสังคมดิจิทัลด้วย ทำให้ต้องมีทักษะภาวะผู้นำเชิงโครงสร้างด้วย Gardner (2006, อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560, หน้า 125) ได้กล่าวถึงเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาใหม่ยุคดิจิทัล ก็คือการจัดการศึกษาในปัจจุบันไม่ได้ผลจริง ๆ และเงื่อนไขในโลก ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปแล้ว แต่การศึกษาในระบบที่ใช้อยู่นั้น ยังคงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกในอดีตมากกว่าการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกในอนาคตที่เป็นไปได้ ผู้เรียนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องคิดได้อย่างสร้างสรรค์และอย่างอิสระ สามารถประยุกต์กลยุทธ์ของการเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้ และการที่ยืนหยัดอยู่ในโลกอนาคตได้อย่างมีความสุขทั้งในการดำเนินชีวิต และหน้าที่การงานจะต้องมีการปรับตัวให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความสอดคล้องกับผู้นำหรือผู้บริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต ภาวะผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญและความจำเป็นในศตวรรษนี้ ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญ (disciplined mind) การสังเคราะห์ (synthesizing mind) การสร้างสรรค์ (creative mind) ความเคารพ (respectful mind) และ จริยธรรม (ethical mind)

รัตติภรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 62) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในโลกโลกาภิวัตน์ว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร และสิ่งที่ต้องการของสังคมในยุคปัจจุบันคือ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงมีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้น และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมแห่งความรู้และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการจะนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมายสิ่งที่ดีกว่าจะต้องเริ่มเปลี่ยนแปลงที่ตัวเองก่อนและจะต้องกระตุ้น และเอื้ออำนวยเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจะนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมายของเชิงดิจิทัลที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ที่หลากหลาย

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล คือ ความรับผิดชอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำ และเป็นที่ต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้น และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของคน และการปฏิบัติงานไปในทางที่ดีขึ้น และผู้นำจะต้องสามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการที่ตอบสนอง และแนวทางให้องค์กรประสบความสำเร็จ เจริญรุ่งเรืองไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

### 3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล เป็นความสามารถของผู้บริหารในนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในองค์กร ให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมไปถึงความสามารถในการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลจากนักวิชาการ ดังนี้

Sheninger E. (2014, p. 490) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล พบว่ามีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ 1) การสื่อสาร 2) การประชาสัมพันธ์ 3) การจำกัดคุณภาพลักษณะ 4) การพัฒนาทางวิชาชีพ 5) การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ 6) สภาพแวดล้อมและพื้นที่การเรียนรู้ และ 7) โอกาส

Pia Sander (2020, p. 89) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล พบว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถในการเป็นผู้นำทางดิจิทัลสำหรับผู้บังคับบัญชา 2) การจัดการความหลากหลาย 3) การพัฒนาตนเอง 4) ใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ใช้กลยุทธ์การแปลงเป็นดิจิทัล 6) แสดงความเปิดกว้างต่อแนวโน้มใหม่

Cheng Soon, C., & Salamzadeh, Y. (2020, p. 219) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล พบว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถทางสังคมออนไลน์ 2) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงทางอิเล็กทรอนิกส์ 3) ความสามารถในการสร้างทีม 4) การพัฒนาตนเอง

Jussi Ilari Kantola, Salman Nazir, and Vesa Salminen. (2020, p. 1) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล มีดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้ด้านดิจิทัล 3) ขจัดความล้มเหลวอย่างรวดเร็ว 4) การเพิ่มขีดความสามารถ และ 5) การจัดการทีมที่หลากหลาย

Giovanni Schiuma, Eva Schettini, Francesco Santarsiero, and Daniela Carlucci. (2021, Online) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล มีดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำที่ชาญฉลาด 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และ 3) การพัฒนาตนเอง

วันชัย ราชวงศ์ (2562, หน้า 27-28) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล พบว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้

1. มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

2. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน
3. การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล
4. จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2563, หน้า 288) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล พบว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
2. การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice)
3. ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) ผู้บริหารสถาน
4. ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร

(Talent Management)

5. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture)

สุชญา โกมลวานิช (2563, หน้า 5) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล พบว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication)
2. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision)
3. การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy)

สุภวัช เซาว์นเกษม (2564, หน้า 86) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล พบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 1) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการเรียนรู้ 2) ด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม 3) ด้านการสร้างโอกาส 4) ด้านการประชาสัมพันธ์ 5) ด้านการสร้างภาพลักษณ์ 6) ด้านการสื่อสาร 7) ด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564, หน้า 890) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล พบว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่ง แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล
2. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล



ตาราง 1 (ต่อ)

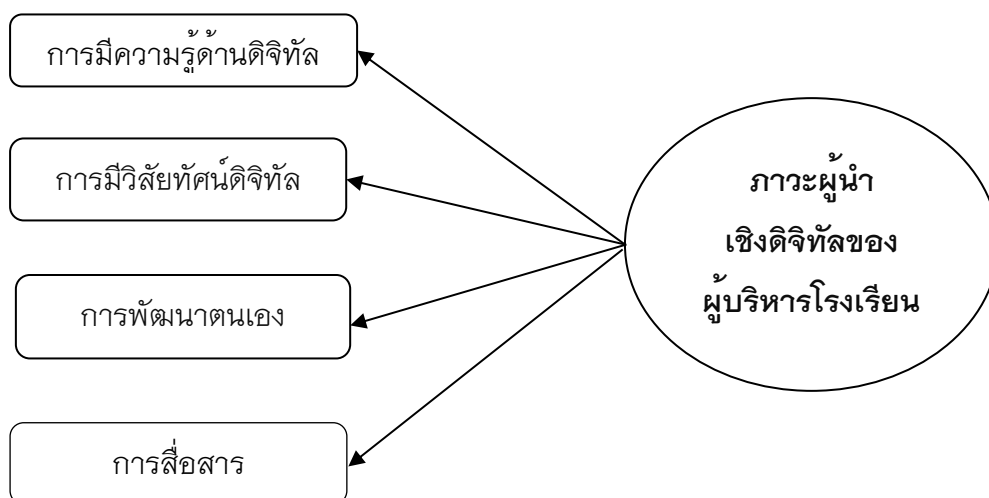
แหล่งที่มา	Sheninger E (2014)	Cheng Soon. C. & Salamzadeh, Y (2020)	Jussi Ilari Kantola, Saliman Nazir, and Vesa Salminen (2020)	Pia Sander (2020)	Giovanni Schiuma , Eva Schettini , Francesco Santarsiero , and Daniela Carlucci (2021)	วันชัย ราชวงศ์ (2562)	ทินกร บัญ และ ทิเทพพร บัญ (2563)	สุชญา โภษะพานิช (2563 )	สุกัญช ชาญเกษม (2564 )	เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564)	คำความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล											2	20	
6. โอกาส													
-การสร้างโอกาส									√				
-โอกาส	√												
7.ใช้กลยุทธ์ดิจิทัล				√							1	10	
8. แสดงความเปิดกว้างต่อแนวโน้มใหม่				√							1	10	
9. ผู้นำดิจิทัล											2	20	
-ผู้นำดิจิทัล				√									
10. ความสามารถการเปลี่ยนแปลงทางอิเล็กทรอนิกส์		√									1	10	
11. การเพิ่มขีดความสามารถ			√								1	10	
12. ขจัดความล้มเหลวอย่างรวดเร็ว			√								1	10	
13. ความเป็นผู้นำที่ชาญฉลาด					√						1	10	
14. ผลักดันให้ครูใช้เทคโนโลยี						√					1	10	
15. ใช้เทคโนโลยีในการบริหาร						√					1	10	
16. ใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล						√					1	10	
17.จริยธรรมการใช้เทคโนโลยี						√					1	10	
18. ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้							√				1	10	
19.การสร้างภาพลักษณ์									√		1	10	
20. การมีส่วนร่วมของนักเรียน									√		1	10	
21.ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล										√	1	10	
22.การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้											1	10	

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งที่มา	Sheinger E. (2014)	Cheng Soon, C., & Salamzadeh, Y (2020)	Jussi Ilari Kantola, Saliman Nazir, and Vesa Salminen (2020)	Pia Sander (2020)	Giovanni Schiuma , Eva Schettini , Francesco Santarsiero , and Daniela Carlucci (2021)	พันชัย ราชวงศ์ (2562)	ทินกร บัวชู และ ทิพนภาพร บัวชู (2563)	สุชญา โภมลาวณิช (2563 )	สุภวัช เซทวนเกษม (2564 )	เอกรัตน์ เชื้อรังค์ (2564)	คำความดี ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล												
23.ความสามารถในการสร้างทีม		√									1	10
24.การสื่อสาร											3	30
-การสื่อสารดิจิทัล								√				
-การสื่อสาร	√								√			
25. ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร							√				1	10
26. การประชาสัมพันธ์	√								√		1	10
27.การจัดการทีมที่หลากหลาย			√								1	10
รวม	7	4	5	6	3	4	5	3	7	3		

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้จัดองค์ประกอบที่มีแนวคิดคล้ายกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยกำหนดองค์ประกอบที่มีความถี่สูงหรือคิดเป็นร้อยละ 30 ขึ้นไปเป็นองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความรู้ด้านดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การพัฒนาตนเอง 4) การสื่อสาร

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สามารถสร้างโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

### 3.3.1 ความหมายของการมีความรู้ด้านดิจิทัล

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายความรู้ด้านดิจิทัล ไว้ดังนี้

Hobbs (2010, p. 1) ได้ให้ความหมายของ การมีความรู้ด้านดิจิทัล หมายถึง "ความสามารถเข้าถึง (Access) สารสนเทศโดยการระบุแหล่งและสืบค้น สารสนเทศ วิเคราะห์ (Analyze) ข้อความหลายรูปแบบจากจุดประสงค์ของผู้แต่ง ประเมิน (Evaluate) คุณภาพและความน่าเชื่อถือของเนื้อหาที่ได้รับ สร้าง (Create) เนื้อหาในหลากหลายรูปแบบ โดยใช้ภาษา ภาพ เสียง และเครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ สะท้อน (Reflect) พฤติกรรมการสื่อสารและกำกับด้วยตนเองโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคมและมีหลักจริยธรรม การปฏิบัติต่อสังคม โดยการทำงานของตนเองและร่วมมือเพื่อแบ่งปันความรู้และแก้ปัญหาในครอบครัว ที่ทำงาน ชุมชน และมีส่วนร่วมเป็นเหมือนสมาชิกในชุมชน"

American Library Association (2012, p. 1) ได้ให้ความหมายของ การมีความรู้ด้านดิจิทัล หมายถึง เป็นความสามารถในการใช้สารสนเทศและใช้เทคโนโลยี การสื่อสารเพื่อค้นหา ประเมิน สร้าง และสื่อสาร สารสนเทศดิจิทัล เป็นความสามารถที่จำเป็นต้องมีทั้งความรู้ความเข้าใจและทักษะทางเทคนิค

ธิดา แซ่ซัน (2559, หน้า 121) ได้ให้ความหมายของ การมีความรู้ด้านดิจิทัล หมายถึง ความตระหนักถึงความรู้ความเข้าใจ (Understand) ประเมิน (Evaluate) การจัดการ (Manage) และใช้ (Use) สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถ

ประเมิน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมเพื่อสร้าง (Create) สารสนเทศได้ด้วยตนเอง โดยสามารถสื่อสาร (Communicate) ไปยังกลุ่มชุมชนเครือข่ายความรู้ มีปฏิสัมพันธ์ (Interact) ร่วมกัน และสะท้อนกลับทางสังคมอย่างจริยธรรม (Ethic)

ภาณุพงศ์ พรหมมาลี (2562, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของ การมีความรู้ ด้านดิจิทัล หมายถึง การมีความรู้ ทักษะและทัศนคติด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยครอบคลุมเนื้อหา ICT literacy, Media literacy, Visual literacy และ Technological literacy ในระดับความสามารถทางดิจิทัล (digital competence) ซึ่งหมายถึงการมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติในการใช้งานเครื่องมือทาง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

พรชนิตว์ สีนาราช (2561, หน้า 81) ได้ให้ความหมายของ การมีความรู้ ด้านดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือทางเทคนิค และเกี่ยวข้องกับ ความรู้ ความสามารถพื้นฐานในการใช้ในการทำงานกับเทคโนโลยีสารสนเทศและ เครือข่ายสารสนเทศ ได้แก่ ความสามารถในการค้นคืน การจัดการ การแบ่งปัน รวมถึง การสร้างสารสนเทศและความรู้ ทักษะการ เรียนรู้ในการทำงานกับสารสนเทศที่นำเสนอ ผ่านคอมพิวเตอร์ในรูปแบบและจากแหล่งที่หลากหลาย ทักษะ การคิดเชิงวิพากษ์และ ทักษะทางด้านอารมณ์และทางสังคมโดยการมีตรรกะการคิดที่ถูกต้องและไม่ใช้อารมณ์ แต่ให้ความสำคัญกับเนื้อหา นอกจากนี้ยังต้องมีการมีทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการ สื่อสาร การร่วมมือกับ ผู้อื่น รวมถึงมีการตระหนักรู้ด้านจริยธรรมและมารยาทบน อินเทอร์เน็ต

สรุปแล้ว การมีความรู้ด้านดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ แสดงออกถึงความสามารถในการใช้สารสนเทศและใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร การมีความรู้ ทักษะและทัศนคติด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมี วิจารณญาณ รวมถึงมีการตระหนักรู้ด้านจริยธรรมและมารยาทบนอินเทอร์เน็ต

### 3.3.2 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไว้ดังนี้

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2563, หน้า 288) ได้ให้ความหมายว่า การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถ แลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการ พัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร



การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

สุชญา โกมลวานิช (2563, หน้า 5) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัวพัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรม

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2564, หน้า 890) วิสัยทัศน์ดิจิทัล พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่ง แสดงออกถึงการดำเนินงานที่สามารถสร้าง วิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่ง ดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้าง นวัตกรรม

ไพฑูรย์ สีนถาวรรัตน์ (2553, หน้า 22) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ว่าหมายถึงความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดีสามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับยอมปฏิบัติตามมีการให้กำลังใจกับทุกคน และสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

ไพศาล อินทสิงห์ (2556, หน้า 54) ได้แสดงทัศนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้นำยุคใหม่ไว้ว่าผู้นำยุคใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ คือต้องมองเห็นอะไรก่อนและไกลกว่าคนอื่น มีเพียงเป้าหมายข้างหน้ายังรวมถึงการมองเห็นปัญหาอุปสรรค จุดอ่อน จุดแข็ง อะไรก็คขวาง เกื้อกูล

จากความหมายของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ของนักวิชาการข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี การมองเห็นอะไรก่อนและไกลกว่าคนอื่น สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร

### 3.3.3 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2551, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (อ้างถึงใน จีระ งามศิลป์ 2551, หน้า 64) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความชวนชวนสนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษากัน ค้นคว้าความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

สาธิต ทับทิม (2550, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึงการเสริมสร้างความรู้และการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจ

ประดิษฐ์ อูปรมย์ (2551, หน้า 110) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถของตนขึ้นเอง ซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนโดยการจัดการให้มีห้องสมุด หรือจัดหนังสือบทความเอกสารต่าง ๆ ให้บุคลากรได้อ่านเพื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการศึกษา ฝึกอบรมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร (2554, หน้า 70-71) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง ตรงกับภาษาอังกฤษว่า self-development แต่ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าพัฒนาตนเองและมักใช้แทนกันบ่อย ๆ ได้แก่ การปรับปรุงตน

นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2559, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองในทางที่ดีขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญการ และทัศนคติต่อการบริหารงาน การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาตัวเองอยู่เสมอและตลอดเวลาเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ พัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น พัฒนาอาชีพของตนเองให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นและเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปแล้ว การพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

### 3.3.4 การสื่อสาร

ความหมายของการสื่อสาร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสื่อสาร ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือ ความต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่อาจเป็นการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ การแสดงท่าทาง หรือการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร ดังนั้น ทักษะการสื่อสาร จึงหมายถึง ความสามารถในการรับและส่งสาร เพื่อถ่ายทอด ความคิด ความรู้ และทัศนคติของตนอย่างเหมาะสมกับสภาพวัฒนธรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ

Sheninger 2019 ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย และไม่เป็นการสื่อสารทางเดียวหรือสองทาง โดยสามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินการต่าง ๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ ทวิตเตอร์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการสื่อสารกับสาธารณชนด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้ทันท่วงที

ธิดารัตน์ ธิตาลา (2562) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ การแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบวัจนภาษาและอวัจนภาษา มีความสามารถในการใช้ทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสื่อสารจูงใจให้ผู้อื่นให้ทำงานด้วย ทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย มีทัศนคติและบรรยากาศการสื่อสารที่ดี ในการสื่อสารของสมาชิกในองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สุชญา โกมลวานิช และคณะ (2563, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรรณิการ์ เรดมอนด์ (2559, หน้า 9-12) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการตีความวิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ และวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ โดยนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปร สังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยี การนำเสนอ

สรุปแล้ว การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินการต่าง ๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ ทวิตเตอร์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้ทันท่วงที

## ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

### 4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้อธิบายนิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรก การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง และประเภทที่สอง การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา

1) การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่มีอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรก กำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมี ความแตกต่างกันเท่าใด จึงจะถือว่าเป็น “ความต้องการจำเป็น” กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ใช่

ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะเป็นการจำเป็นต้องดำเนินการหรือไม่ ให้พิจารณาจาก ประโยชน์ที่ได้รับหากความจำเป็นได้รับการตอบสนองหรือความเสียหายหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากความจำเป็นไม่ได้รับการตอบสนอง นิยามตามโมเดลนี้ เรียกว่า “Performance Needs”

2) การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง สิ่งที่ต้องการ และจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี ซึ่งหากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาพที่ไม่พึง ประสงค์นิยามตามโมเดลนี้ เรียกว่า “Treatment Needs”

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550, หน้า 174) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเช่นในองค์การหรือหน่วยงาน ผู้บริหารวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นเพื่อหาความสามารถที่ต้องพัฒนาของบุคลากรโดย นำความสามารถมาตรฐาน (สิ่งที่ควรจะเป็น) ในการดำเนินงานลบด้วย ความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง (สิ่งที่เป็นอยู่) จะได้ความสามารถที่ต้องการพัฒนา (ความแตกต่าง) ซึ่งจะนำไปสู่การจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรต่อไป

กองเกียรติ รัชชธรรม (2556, หน้า 100) ได้สรุปความหมายของ ความต้องการจำเป็นไว้ว่า หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพความแตกต่าง ระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพ ที่เป็นอยู่จริง

ศิริพร อัจฉิภา (2557, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

ธัญชนก ศิริโสภิตกุล (2558, หน้า 3) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การระบุความแตกต่างด้านจริยธรรมในการใช้เฟซบุ๊ก ที่ครอบคลุม ด้านความถูกต้อง ความเป็นส่วนตัว ความน่าเชื่อถือ ความเคารพ และความสร้างสรรค์ ระหว่างสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวัง

จากความหมายของความต้องการจำเป็นสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการค้นหาความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วหรือเป็นอยู่แล้วกับสิ่งที่ควรจะเป็นหรือ อยากให้เป็น แล้วนำผลของความแตกต่างไปวิเคราะห์เพื่อหาแนวทาง

ในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบ ความแตกต่าง ระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น

#### 4.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

ดาวรุ่ง อินนอก (2552, หน้า 10) สรุปว่า จุดมุ่งหมายของการประเมิน ความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนงานให้มี ประสิทธิภาพเกิดผลดียิ่งขึ้น

นุชสิทธิ์ จิตแก้ว (2553, หน้า 16) สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการ จำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินวางแผนดำเนินงาน วางแผน ปฏิบัติการ หรือพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้บริบท และสภาพความเป็น จริงของบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กองเกียรติ รัชชธรรม (2555, หน้า 20) สรุปว่า การประเมินความต้องการ จำเป็นมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้วางแผนดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ศิริพร อาจักษณ์ (2557, หน้า 15) สรุปว่า การประเมินความต้องการ จำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ดาวเรือง เชียงหลิว (2559, หน้า 29) กล่าวว่า การวิจัยประเมินความตอง การจำเป็น หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยว่า ตองการทำการประเมิน ความตองการจำเป็นไปเพื่ออะไร สำหรับองค์กรหรือบุคคลใดจุดมุ่งหมายที่กำหนดจะ ช่วยใหกำหนดประเด็นวิจัยได้เหมาะสมขึ้น โดยที่ การวิจัยประเมินความตองการจำเป็น จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของหน่วยงานหรือบุคคลที่จำเป็นตองได้รับแก้ไขหรือพัฒนา จุดมุ่งหมาย ของการวิจัยประเมินความตองการจำเป็นจึงมีหลายประการเช่น การพัฒนา บุคคลการวางแผนการ ทำงานที่สนองความตองการขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ของ องค์กรการพัฒนาองค์กรให้ เจริญก้าวหน้าตามเป้าหมายที่กำหนด การปรับปรุงพัฒนา

จารินี อิมดวง (2561, หน้า 104) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความ ตองการจำเป็นหมายถึง หมายถึง การมุ่งหาข้อมูล เพื่อแสวงหาแนวทางอย่างมุ่งมั่นในการ ปรับปรุงแก้ไขปัญหาใด ๆ ที่ค้นพบเพื่อวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในแบบนั้นที่เคย เกิดขึ้น ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ความมุ่งมั่นที่ตองการประเมินความตองการ

จำเป็น จะสามารถสร้างให้ผู้ที่ทำการประเมินทราบแนวทางและวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

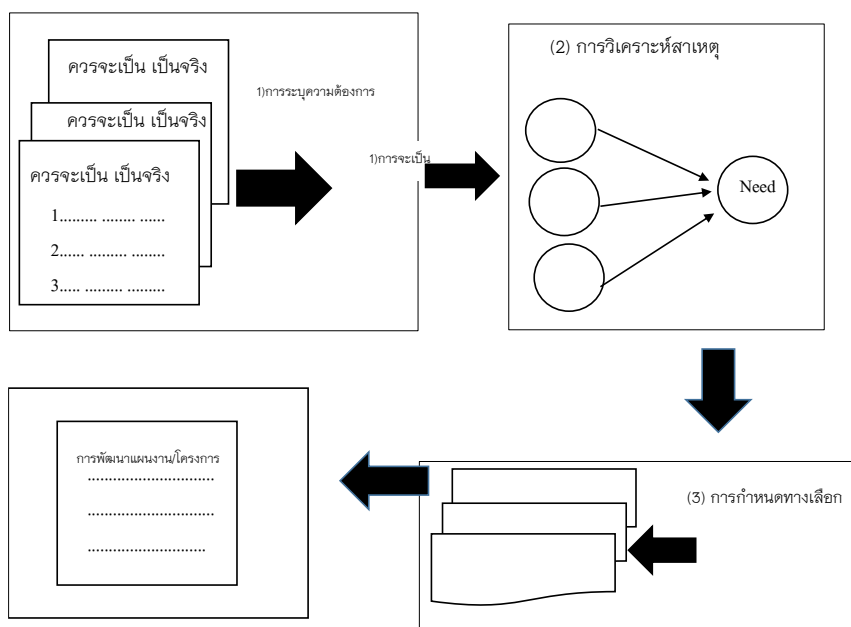
เกษมา แสนอ่อน (2562, หน้า 53) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง การใช้ข้อมูลช่วยในการกำหนดแนวทางปฏิบัติจริงในการควบคุมออกแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การวางแผนเป้าหมาย และมุ่งค้นหาข้อมูล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

### 4.3 ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ มีกระบวนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ 1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) 2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และ 3) การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs Solution)

การดำเนินงานทั้งสามขั้นตอน แสดงดังภาพประกอบ 3 ดังนี้



ภาพประกอบ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ

ที่มา: สุวิมล ว่องวาณิช (2550, หน้า 80

สุวิมล ว่องวาณิช (2548, หน้า 81) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นโดย การแจกแจง สรุปลงได้ดังนี้

- 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2) การกำหนดคำถามและขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 3) กำหนดการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 3.1) การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง
  - 3.2) การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล
  - 3.3) การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล
  - 3.4) การวิเคราะห์ข้อมูล
  - 3.5) การจัดทำรายงาน
  - 3.6) การใช้ผลประเมิน

#### 4.4 การจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้เสนอการจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็น ว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ สาเหตุ และการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้วิเคราะห์หาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญ ของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็นจากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย การจัดลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็น ควรจะใช้วิธีการหลาย ๆ แบบ วิธีการที่ดีควรจะเป็นวิธีการเชิงระบบ สามารถ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นทั้งในระยะยาวและระยะสั้น เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบสนองแบบเดี่ยวและรูปแบบ การตอบสนองแบบคู่ ทุกวิธีมีการดำเนินการคล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับตามความสำคัญ และ การสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองแบบ เดี่ยวมีวิธีการจัดลำดับ 4 วิธี ได้แก่ วิธีการจัดเรียงลำดับตามมัธยฐานสำหรับมาตราแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedure) และวิธีการจัดเรียงลำดับด้วยการ์ด (Card Sort) สำหรับ



เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองของผู้ มีวิธีการจัดลำดับ 3 วิธี ได้แก่

- 1) กลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง ประกอบด้วยวิธี Mean Difference Method (MDF) วิธี Priority Needs Index (PNI) วิธี Priority Needs Indexแบบปรับปรุง (PNImodified) และ วิธีการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) 2) กลุ่มวิธีที่ใช้หลักการของการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลาย ส่วนประกอบ ประกอบด้วย 2 กลุ่มวิธี ได้แก่ กลุ่มวิธีสถิติเดลหรือ เดล-เอ็น (Del-N) และกลุ่มวิธี กำหนดน้ำหนักความต้องการจำเป็น (Weighted Needs Index: WNI) การวิจัยนี้ใช้เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองของผู้โดยใช้วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNImodified) มาใช้ในการจัดลำดับ สูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ  $PNI_{modified} = (I-D) / D$  โดย I (Importance) หมายถึงระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด และ D (Degree of Success) หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ซึ่งในการวิจัยนี้กำหนดความคาดหวัง มีค่าสูงสุดเท่ากับ 5 ส่วน การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงค่าดัชนีจากมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่า มากแปลว่า มีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับความสนใจต้องพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า

## ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

งานวิจัยของ สุขญา โกลมวานิช (2563, หน้า 40) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

- 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ การสื่อสารผ่านดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ กำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการใช้สื่อสารดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ และ 3) การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน

อติพัทธ์ นิธิกิตต์สุขเกษม (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาศูนัย กศน.อำเภอ โดยเรียงลำดับจากมากหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจทางดิจิทัล 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านความรู้และทักษะทางดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 5) ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและการใช้เครือข่ายดิจิทัล และ 6) ด้านวิสัยทัศน์และการเป็นต้นแบบทางดิจิทัล

ทินกร บัวชู ( 2562, หน้า 285-594) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วยการยกระดับการศึกษาไทยโดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ เพื่อการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ความเข้าใจ ในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิดความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดยคำนึงถึง การใช้ทรัพยากรดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เจษฎา สนสุภาพ และคณะ (2564, หน้า 153) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับดีมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล แสดงว่าพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้น และสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ผลักดัน ให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นวิทยาลัยดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล มาใช้ในการบริหารวิทยาลัยจากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยี

สุภวัช เชาวน์เกษม (2562, หน้า 79-89) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ประสิทธิผลโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนเหล่านี้ ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระ จากโรงเรียนจำนวน 31 โรงเรียน รวม 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ โดยรวมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน และการเรียนรู้รองลงมา คือด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม ด้านการสร้างโอกาส ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการสร้างภาพลักษณ์ด้านการสื่อสาร และด้านการสร้างภาพลักษณ์ 2) ประสิทธิผลโรงเรียน องค์ประกอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านการแข่งขันรองลงมา คือ ด้านการสร้างสรรค์ด้านการร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการควบคุม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมพร ทรงจอยหอ (2563, หน้า 121-132) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 40 คน และหัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 70 คนในปีการศึกษา 2562 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 110 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเห็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี รองลงมาคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับความเห็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณีรัตน์ สุดเต้และคณะ (2563, หน้า 344) ศึกษาแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลด้านการวางแผนงานวิชาการในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการสำรวจและสอบถามความต้องการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสร้างระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บข้อมูลให้มีความถูกต้อง ทันสมัยและมีช่องทางเข้าถึงอย่างหลากหลาย ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารควรมีการทำ

SWOT จากนั้นมากำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้ออำนวย สนับสนุนเรื่องของเทคโนโลยี ด้านการนิเทศ ผู้บริหารควรควรมีการสังเกตการสอนของครู ในรูปแบบที่หลากหลายมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับจุดเด่นของการสอนที่ใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

### 5.5 งานวิจัยของต่างประเทศ

Kim Kyo Mook (2009, pp. 21–34) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษา ในการจัดการชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา มีอายุระหว่าง 13–18 ปี ใช้วิธีการ สัมภาษณ์ ผลวิจัยพบว่า ยังคงใช้การจัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ ซึ่งขัดแย้งกับการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้สื่อการเรียนรู้ยังมีการใช้เทคโนโลยีน้อย โดยเฉพาะการจัดการ กระบวนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการวัดผลและประเมินผล ข้อเสนอแนะ ของการวิจัยควรส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลแก่ครูและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้เพิ่ม มากขึ้น โดยแนะนำให้ฝ่ายบริหารจัดการสรรงบประมาณในการฝึกอบรมครูและส่งเสริมพัฒนา นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

Mohd Izham Mohd Hamzah and others (2014, p. 278) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและความสัมพันธ์กับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนในประเทศมาเลเซีย ซึ่งการศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ระดับ แนวทางในการปฏิบัติการณ์เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง

Akcil Umut and others (20 17, pp. 119–131) ได้ศึกษาเรื่อง การตรวจสอบ ภาวะผู้นำแบบเปิดทางด้านเทคโนโลยีในการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งการศึกษาคั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปิด การเป็นพลเมือง ดิจิทัล การยอมรับเทคโนโลยีและ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้าน เทคโนโลยี ผลการวิจัย พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีนั้น มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นพลเมืองดิจิทัลอยู่ในระดับ ปานกลาง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและความเป็น พลเมืองดิจิทัล มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการเป็นผู้นำแบบเปิด

Raamani Thannimalai and Arumugam Raman (2018, pp. 177–187) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียนของครูในศตวรรษที่ 21 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยนำมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของ NETS-A จำนวน 5 ด้าน เพื่อวัดระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ได้แก่ ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของ (NETS-A) จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง และพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่สำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครู

Eberl & Drews (2021, pp. 122–134) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กรเอกชนในประเทศเยอรมัน ด้วยการสำรวจแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารองค์กร ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการทำงานร่วมกับเครือข่าย การพัฒนาโครงสร้างขององค์กรโดยเน้นเทคโนโลยีดิจิทัล การกำกับติดตามด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมพัฒนาและสร้างเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ตลอดจนการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร

สรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหากเปรียบเทียบกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอดีต ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อองค์กรหลายภาคส่วน รวมถึงสถานศึกษาที่เป็นองค์การด้านการจัดการศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ โดยผู้นำมีวิสัยทัศน์มีความรู้ความสามารถในการนำกระบวนการทางดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสม มีความรอบรู้และเข้าใจเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมกรรมการบริหาร ที่ช่วยส่งเสริม ผลักดันอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษาสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงสามารถบูรณาการเทคโนโลยีกับการจัดการเรียนการสอน

สอนให้เกิดความน่าสนใจ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตลอดจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลจากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีความรู้ด้านดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การพัฒนาตนเอง 4) การสื่อสาร ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญในประเมินความต้องการจำเป็นและการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยโดยใช้การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ซึ่งมีลำดับขั้นตอนที่สำคัญประกอบด้วย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ระยะที่ 3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่จากหลายแหล่งข้อมูล ได้คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่สูง โดยใช้เกณฑ์ความถี่ที่ร้อยละ 30 ขึ้นไป

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและพฤติกรรมบ่งชี้ ของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้การสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนโดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

2.1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีความรู้ในด้านภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี 3 คน



2.1.3 อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์ด้าน  
ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ไม่น้อยกว่า 5 ปี 2 คน

## 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ  
ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีประเด็นหลักในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

2.2.1 องค์ประกอบด้านความรู้ด้านรู้ดิจิทัล

2.2.2 องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

2.2.3 องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง

2.2.4 องค์ประกอบด้านการสื่อสาร

## 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการทำแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถาม  
ให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน และนำข้อมูลมารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมจากการทำแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ โดยนำ  
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อใช้ประกอบการสร้างกรอบ  
แนวคิดการวิจัย เรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล  
ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

**ระยะที่ 2** ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของ  
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ด้วยการสำรวจ  
สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน  
เพื่อหาช่องว่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นอยู่จริงและภาวะผู้นำ  
เชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรจะเป็น โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการ  
จำเป็นของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 49 คนและครูจำนวน 984 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,106 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร, 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Comrey and Lee (1992, หน้า 125) ซึ่งได้เสนอแนะว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ตัวอย่างถือว่าดี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้คือผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 313 คน ได้มาจากการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ในสัดส่วนร้อยละ 25 มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม ใช้การเลือกแบบเจาะจง ใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 โรงเรียน

2.2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน ใช้การเลือกแบบเจาะจง โดยใช้เกณฑ์เกณฑ์ร้อยละ 100 จำนวน 49 คน

2.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในทุกโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จับสลากแบบใส่คืน ในสัดส่วนร้อยละ 25 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264 คน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ผู้บริหารและครู					
	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1. นาโสกวิทยาคาร	1	19	6	6	6	6
2. คำป่าหลายสรรพวิทย	1	21	6	6	6	6
3. เมืองมุกวิทยาคม	1	21	6	6	6	6
4. อุดมวิทย	1	21	6	6	6	6
5. คำบักวิทยาคาร	1	20	6	6	6	6
6. ผาเทิบวิทยา	1	23	8	8	8	8
7. คำชะอีพิทยาคม	1	19	6	6	6	6
8. ดงมอนวิทยาคม	1	21	6	6	6	6
9. แวงใหญ่พิทยาสรรค์	1	15	4	4	4	4
10. โชคชัยวิทยา	1	14	4	4	4	4
11. หนองแวงวิทยาคม	1	33	9	9	9	9
12. พลับพลาพิทยาสรรพ์	1	16	5	5	5	5
13. นาวาราชกิจพิทยานุสรณ์	1	21	8	8	8	8
14. โพธิ์โพธิ์วิทยา	1	16	5	5	5	5
15. กุดชุมประศาสน์ศรีมงคลเกษม	1	20	6	6	6	6
16. ชัยปัญญาวิทยานุสรณ์	2	24	9	9	9	9
17. เหลลประชาอุทิศ	1	18	5	5	5	5
18. ร่มเกล้าพิทยาสรรค์	1	13	4	4	4	4
19. ดงเย็นวิทยาคม	1	26	8	8	8	8
20. มุกดาวิทยานุกูล	3	54	17	17	17	17
21. หวานใหญ่วิทยา	2	20	7	7	7	7
22. นวมินทร์ราชูทิศ อีสาน	2	36	11	11	11	11
23. ผิงแดดวิทยาคาร	1	39	11	11	11	11
24. วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร	4	112	29	29	29	29
25. ดงหลวงวิทยา	2	46	13	13	13	13
26. คำชะอีวิทยาคาร	3	50	16	16	16	16
27. หนองสูงสามัคคีวิทยา	3	50	15	15	15	15

ตาราง 2 (ต่อ)

โรงเรียน	ผู้บริหารและครู					
	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
28. คำสร้อยพิทยาสรรค์	4	68	21	21	21	21
29. ดอนตาลวิทยา	2	61	17	17	17	17
30. มุกดาหาร	3	140	39	39	39	39
รวม	49	1057	1,106	49	246	313
รวมทั้งหมด	1,106			313		

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร โดยประเมินจากองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีความรู้ด้านดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การพัฒนาตนเอง 4) การสื่อสาร จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย  
 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ  
 น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert

2. ร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร จากองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน 1) การมีความรู้ด้านดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การพัฒนาตนเอง 4) การสื่อสาร

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยการตรวจสอบ ความสอดคล้อง สำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้  
 ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์  
 ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์  
 ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์  
 เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ

จุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) พิจารณาถึงคุณภาพของแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50

ขึ้นไป โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรง 1.00 และได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

4.1 อาจารย์ผู้สอน ระดับอุดมศึกษา ทางการบริหารการศึกษา ที่มีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

4.3 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจอีกครั้งหนึ่ง

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน

7. นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามโดยใช้ Item total Correlation แบบ Pearson (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 99) โดยได้ค่าอำนาจจำแนกของสภาพที่เป็นจริงระหว่าง 0.61 – 0.77 ค่าอำนาจจำแนกของสภาพที่ควรจะเป็น ระหว่าง 0.61 – 0.84

8. นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ ) ของ (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 111) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่เป็นจริงมีค่าเท่ากับ 0.94 และค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าเท่ากับ 0.97

9. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง และได้ฉบับสมบูรณ์ที่ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้บริหารโรงเรียน และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา 2565 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเข้ารวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัย ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โรงเรียนที่อยู่ไกลไม่สะดวกในการเดินทางไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยก็จะจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และการใช้ Google Form เพื่อสร้างแบบสอบถาม Online ส่วนโรงเรียนที่อยู่ใกล้ผู้วิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้เข้าพบปะ และชี้แจงข้อมูลในแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบวัตถุประสงค์และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม โดยสามารถจัดเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมด 313 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาุกดาหาร นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) มีระดับผลการดำเนินงาน โดยยึดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีค่าสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีค่าสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีค่าสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีค่าสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีค่าสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีการหาค่าผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) ทำการวิเคราะห์ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) ที่ปรับปรุงโดยนางลักษณะ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช ซึ่งมีสูตรดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558, หน้า 18)

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D) / D$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

I (Importance) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้น หรือค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D (Degree of success) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

4. เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพิจารณาค่า PNI<sub>modified</sub> ที่มีค่าสูงสุด 3 ลำดับแรกขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาุกดาหาร เพื่อใช้เป็นประเด็นในการหาแนวทางการพัฒนาต่อไป



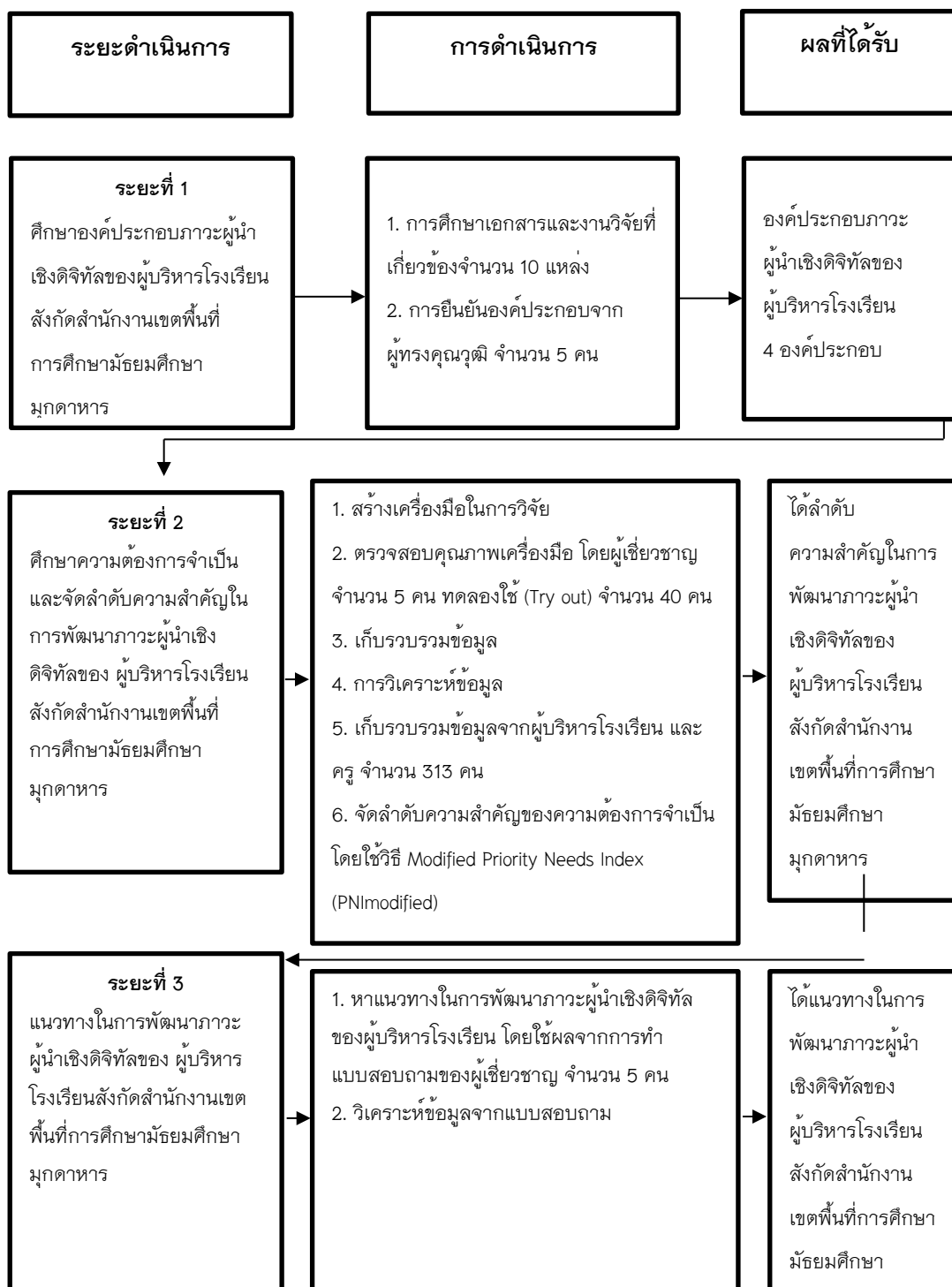
**ระยะที่ 3** แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

เมื่อได้สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี แล้วจากนั้นจัดเรียงลำดับความสำคัญ ตามระยะที่ 2 โดยผู้วิจัยได้หาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ซึ่งนำผลการศึกษาจากระยะที่ 2 เลือกประเด็นที่ค่าดัชนี PNI<sub>modified</sub> ที่มีค่าสูงสุด 3 ลำดับแรกจากองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนจัดทำเป็นแบบสอบถาม แล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาแนวทางพัฒนาและให้ข้อเสนอแนะ

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. อาจารย์ผู้สอน ทางการบริหารการศึกษา มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิ ระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
3. ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ตาราง 3 ปฏิทินการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
<b>ระยะที่ 1</b> ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร	1. สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนจากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แห่ง ตามแนวคิดและงานวิจัยของนักวิจัยและนักวิชาการ 2. ยืนยันองค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	1. วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบ 2. ท้าค่าความสอดคล้อง	- พฤษภาคม 2565 ถึงกรกฎาคม 2565	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน 4 องค์ประกอบ
<b>ระยะที่ 2</b> ศึกษาความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร	1. สร้างเครื่องมือในการวิจัย 2. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ/ทดลองใช้ 3. เก็บรวบรวมข้อมูล 4. การวิเคราะห์ข้อมูล 5. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 452 คน 6. จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNImodified)	1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 2. ผู้บริหารโรงเรียนและครู ทดลองใช้ (Try out) จำนวน 40 คน 3. ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 313 คน	1. ท้าค่าความสอดคล้อง 2. ค่าความเชื่อมั่น 3. ค่าอำนาจจำแนก 4. โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D), จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index $PNI_{modified} = (I-D) / D$	- สิงหาคม 2565 - กันยายน 2565 ถึงพฤศจิกายน 2565 - ธันวาคม 2565 ถึงกุมภาพันธ์ 2566	ได้ลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
<b>ระยะที่ 3</b> แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร	1.หาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน 2. ดำเนินการจัดทำแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน 3. ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน 4. เขียนรายงานการวิจัย	- ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแนวทางการพัฒนาจำนวน 5 คน	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา	- กุมภาพันธ์ 2565 ถึงมีนาคม 2566	ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีความมุ่งหมาย 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร 2) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร 3) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร 4) เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

1.2 ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

**ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร**

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การมีความรู้ด้านดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การพัฒนาตนเอง 4) การสื่อสาร

1.2 ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จากการให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสม โดยทั้ง 5 คน มีความเห็นสอดคล้องกันในทุกองค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ความเหมาะสม เห็นด้วย ร้อยละ (คน)	
1. ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้สารสนเทศและใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร การมีความรู้ ทักษะและทัศนคติด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	1.1) มีการใช้สารสนเทศและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร	5	100
		1.2) มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	5	100
		1.3) มีทัศนคติที่ดีในการใช้สารสนเทศและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร	5	100

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ความเหมาะสม เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ
	และสามารถใช้เทคโนโลยี อย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงมีการตระหนักรู้ด้าน จริยธรรมและมารยาทบน อินเทอร์เน็ต	1.4) มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมี วิจารณญาณ	5	100
		1.5) การตระหนักรู้ด้านจริยธรรม และมารยาทในการใช้งาน อินเทอร์เน็ต	5	100
		1.6) สามารถติดตั้งและใช้ ซอฟต์แวร์ รวมถึงแอปพลิเคชันที่ เป็นประโยชน์บนอุปกรณ์ส่วนตัว ทั้งโทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ต	5	100
		1.7) สามารถผลิตสื่อดิจิทัลได้ด้วย ตนเอง	5	100
2. ด้านการมี วิสัยทัศน์ ดิจิทัล	พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออกถึง การรู้จักและเข้าใจ สภาพการณ์ขององค์กร เป็นอย่างดี การมองเห็น อะไรก่อนและไกลกว่าคน อื่น สามารถสร้างกลยุทธ์ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้ในการปฏิบัติงาน	2.1) รู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ ขององค์กรเป็นอย่างดี	5	100
		2.2) มีการคาดการณ์สถานการณ์ ล่วงหน้าและมองการไกลกว่าคน อื่น	5	100
		2.3) มีการสร้างกลยุทธ์การนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	5	100
		2.4) มีการประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อ ยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	5	100

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ความเหมาะสม เห็นด้วย ร้อยละ (คน)	
	และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อ ยกระดับความเป็นเลิศของ องค์กร	2.5) มีการแลกเปลี่ยน แนวความคิดเกี่ยวกับ นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการทำงาน	5	100
2.6) มีการจัดการอบรมการใช้งาน สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล		5	100	
2.7) มีการวางแผนการดำเนินการ ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้ ในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการ เรียนการสอน		5	100	
3. ด้านการ พัฒนาตนเอง	พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีความสามารถ ในการแสวงหาความรู้ ใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ	3.1) มีการการแสวงหาความรู้ ใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ	5	100
		3.2) การเปลี่ยนแปลงตนเองใน เรื่องเทคโนโลยีในทางที่ดีขึ้น	5	100
		3.3) มีการพัฒนางานในความ รับผิดชอบของตนเองให้มีคุณภาพ มากยิ่งขึ้น	5	100
		3.4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ผู้บริหารโรงเรียนอื่น ๆ บุคลากร ในโรงเรียน เพื่อใช้ในการพัฒนา วิชาชีพอยู่เสมอ	5	



ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ความเหมาะสม เห็นด้วย ร้อยละ (คน)	
		3.5) ) มีการนำผลการประเมินการ พัฒนาตนเอง ไปสะท้อนผลและ ปรับปรุงการทำงานของตนเอง	5	100
		3.6) มีการศึกษาหาความรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ	5	100
4. ด้านการ สื่อสาร	พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออกถึง การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์และสร้าง เครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับ นักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนอย่างมี ประสิทธิภาพ โดย สามารถประชาสัมพันธ์ หรือรายงานการ ดำเนินการต่างๆ ผ่านช่อง ทางการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพเช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ ทวิตเตอร์ เป็นต้น	4.1) สนับสนุนให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีในการประสานงาน	5	100
		4.2) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและ ชุมชนเข้ามาใช้เครือข่าย อินเทอร์เน็ต	5	100
		4.3) สร้างเครือข่ายการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ข้อมูล สถานศึกษา	5	100
		4.4) ใช้เครื่องมือดิจิทัลเป็น เครื่องมือสื่อสารกับผู้มีส่วนร่วม	5	100
		4.5) มีการส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมต่าง ๆ	5	100
		4.6) มีการเผยแพร่กลยุทธ์และ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ผ่านระบบ ออนไลน์	5	100

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ความเหมาะสม	
			เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ (คน)
	ซึ่งเป็นการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่ายและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้ทันท่วงที	4.7) มีการจัดทำสารสนเทศเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	5	100
		4.8) ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของสถานศึกษา	5	100
		4.9) มีการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย	5	100
		4.10) มีการให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้ทันท่วงที	5	100

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้รับการยืนยันขององค์ประกอบ จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน พบว่าได้รับร้อยละ 100 และมีความเหมาะสม

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี**

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์แสดงสถานภาพของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 5 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่ (n=313)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	105	33.55
หญิง	208	66.45
<b>รวม</b>	<b>313</b>	<b>100</b>
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	223	71.25
10 – 20 ปี	60	19.17
มากกว่า 20 ปี	30	9.58
<b>รวม</b>	<b>313</b>	<b>100</b>
3. ตำแหน่งในการทำงาน		
ผู้บริหารโรงเรียน	49	15.65
ครู	264	84.35
<b>รวม</b>	<b>313</b>	<b>100</b>

จากตาราง 5 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 313 คน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุการทำงาน ตำแหน่งในการทำงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.45) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 71.25) และมีตำแหน่งในการทำงานตำแหน่ง ครู (ร้อยละ 84.35)

2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ตาราง 6 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ลำดับ ที่	องค์ประกอบ	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>องค์ประกอบที่ 1 ดานการมีความรู้ด้านดิจิทัล</b>							
1	ผู้บริหารมีการใช้สารสนเทศและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร	4.72	0.55	มากที่สุด	3.19	0.77	ปานกลาง
2	ผู้บริหารมีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.39	0.49	มาก	2.35	0.59	น้อย
3	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการใช้สารสนเทศและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร	4.45	0.50	มาก	2.97	0.58	ปานกลาง
4	ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ	4.80	0.40	มากที่สุด	3.03	0.36	ปานกลาง
5	ผู้บริหารมีการตระหนักรู้ด้านจริยธรรมและมารยาทในการใช้งานอินเทอร์เน็ต	4.37	0.49	มาก	3.20	0.55	ปานกลาง
6	ผู้บริหารสามารถติดตั้งและใช้ซอฟต์แวร์ รวมถึงแอปพลิเคชันที่เป็นประโยชน์บนอุปกรณ์ส่วนตัวทั้งโทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ต เพื่อช่วยในการรวบรวมและจัดระเบียบบันทึกข้อมูลในการใช้งานส่วนตัว	4.09	0.80	มาก	2.69	0.47	ปานกลาง
7	ผู้บริหารสามารถผลิตสื่อดิจิทัลได้ด้วยตนเอง เช่น กราฟิก คลิปวีดีโอหรือคลิปเสียงและการบันทึกภาพหน้าจอ เป็นต้น	4.42	0.66	มาก	2.59	0.49	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ย</b>		4.46	0.13	มาก	2.86	0.12	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบ	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล</b>							
8	ผู้บริหารรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ ขององค์การเป็นอย่างดี	4.84	0.36	มากที่สุด	3.17	0.37	ปาน กลาง
9	ผู้บริหารมีการคาดการณ์สถานการณ์ ล่วงหน้าและมองการณ์ไกลกว่าคนอื่น	4.84	0.36	มากที่สุด	3.78	0.43	มาก
10	ผู้บริหารมีการสร้างกลยุทธ์การนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.64	0.48	มากที่สุด	2.48	0.56	น้อย
11	ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อ ยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	4.46	0.50	มาก	2.42	0.51	น้อย
12	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยน แนวความคิดกับเกี่ยวกับการนำเอา เทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการ ทำงาน	4.77	0.42	มากที่สุด	3.23	0.56	ปาน กลาง
13	ผู้บริหารมีการจัดการอบรมการใช้ งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ZOOM Google classroom และ Google Meet เป็นต้น ให้กับบุคลากร	4.65	0.48	มากที่สุด	3.63	0.49	มาก
14	ผู้บริหารสามารถวางแผนการ ดำเนินการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและ สนับสนุนการเรียนการสอน	4.64	0.47	มากที่สุด	3.78	0.91	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.69	0.05	มากที่สุด	3.21	0.17	ปาน กลาง
<b>องค์ประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง</b>							
15	ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.64	0.48	มากที่สุด	4.38	0.75	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบ	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
16	ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงตนเองในเรื่องเทคโนโลยีในทางที่ดีขึ้น	4.55	0.66	มากที่สุด	4.21	0.75	มาก
17	ผู้บริหารมีการพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	4.79	0.4	มากที่สุด	3.88	0.48	มาก
18	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารโรงเรียนอื่น ๆ บุคลากรในโรงเรียน เพื่อใช้ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ	4.6	0.5	มากที่สุด	4.15	0.51	มาก
19	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินการพัฒนาตนเอง ไปสะท้อนผลและปรับปรุงการทำงานของตนเอง	4.99	0.56	มากที่สุด	4.15	0.56	มาก
20	ผู้บริหารมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ	4.68	0.47	มากที่สุด	3.89	0.32	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.71	0.08	มากที่สุด	4.11	0.16	มาก

#### องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสื่อสาร

21	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีในการประสานงาน	4.9	0.31	มากที่สุด	4.09	0.28	มาก
22	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต	4.59	0.49	มากที่สุด	3.64	0.64	มาก
23	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลสถานศึกษา	4.86	0.35	มากที่สุด	3.94	0.43	มาก
24	ผู้บริหารใช้เครื่องมือดิจิทัลเป็นเครื่องมือสื่อสารกับผู้มีส่วนร่วม	4.88	0.33	มากที่สุด	3.23	0.46	ปานกลาง
25	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์	4.79	0.42	มากที่สุด	3.3	0.50	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบ	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	กิจกรรมต่าง ๆ						
26	ผู้บริหารมีการเผยแพร่กลยุทธ์และ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ผ่านระบบ ออนไลน์	4.74	0.44	มาก ที่สุด	3.53	0.51	มาก
27	ผู้บริหารมีการจัดทำสารสนเทศเพื่อ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	4.25	0.43	มาก	3.66	0.49	มาก
28	ผู้บริหารใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของ สถานศึกษา	4.73	0.45	มาก ที่สุด	3.74	0.44	มาก
29	ผู้บริหารมีการสื่อสารกับผู้มีส่วน เกี่ยวข้องด้วยกลยุทธ์การดำเนินงาน ที่เรียบง่าย	4.85	0.35	มาก ที่สุด	3.3	0.72	ปาน กลาง
30	ผู้บริหารมีการให้ข้อมูลข่าวสารกับ บุคคลที่เกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้ ทันท่วงที	4.37	0.48	มาก	4.09	0.85	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.70	0.06	มาก ที่สุด	3.66	0.16	มาก
รวมค่าเฉลี่ย		4.64	0.03	มาก ที่สุด	3.66	0.02	มาก

จากตาราง 6 เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม  
พบว่าสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.64$ , S.D. = 0.03) ส่วนสภาพที่เป็น  
จริง โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.66$ , S.D. = 0.02) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนี  
ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่าโดยภาพรวมของความ  
ต้องการจำเป็นในการภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีค่าเท่ากับ 0.30 หากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.13) ส่วนสภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.86$ , S.D. = 0.12) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล มีค่าเท่ากับ 0.57 และเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล ว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่อง ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มากที่สุด (PNI<sub>modified</sub> = 0.87)

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ , S.D. = 0.05) ส่วนสภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ , S.D. = 0.17) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล มีค่าเท่ากับ 0.50 และเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่อง การสร้างกลยุทธ์ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน มากที่สุด (PNI<sub>modified</sub> = 0.87)

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.71$ , S.D. = 0.08) ส่วนสภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.16) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.14 และเมื่อ



จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ด้านการพัฒนาตนเอง ว่ามีความต้องการจำเป็นในพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่อง การพัฒนางาน ในความรับผิดชอบของตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นมากที่สุด (PNI<sub>modified</sub> = 0.23)

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสื่อสาร สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.70, S.D. = 0.06) ส่วนสภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.66, S.D. = 0.16) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ด้านการสื่อสาร มีค่าเท่ากับ 0.30 และเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ด้านการสื่อสาร ว่ามีความต้องการจำเป็นในพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่อง การใช้เครื่องมือดิจิทัลเป็นเครื่องมือสื่อสารกับผู้มีส่วนร่วมมากที่สุด (PNI<sub>modified</sub> = 0.51)

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

ตาราง 7 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

องค์ประกอบ	สภาพที่ควรจะเป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
ด้านกรมีความรู้ด้านดิจิทัล	4.46	0.13	มาก	2.86	0.12	ปานกลาง	0.57	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.69	0.05	มากที่สุด	3.21	0.17	ปานกลาง	0.50	2
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.71	0.08	มากที่สุด	4.11	0.16	มาก	0.14	4
ด้านการสื่อสาร	4.70	0.06	มากที่สุด	3.66	0.16	มาก	0.30	3
รวมค่าเฉลี่ย	4.64	0.03	มากที่สุด	3.66	0.02	มาก	0.25	

จากตาราง 8 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยสภาพที่ควรจะเป็นภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = 0.03) ส่วนสภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.02) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับของความสำคัญต่อการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีค่าเท่ากับ 0.25 หากพิจารณาในรายละเอียด จะพบว่าภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ ด้านดิจิทัลเป็นลำดับแรก (PNI<sub>modified</sub> = 0.57) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI<sub>modified</sub> = 0.50) และด้านการสื่อสาร (PNI<sub>modified</sub> = 0.30) เพราะฉะนั้นด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนา 3 ลำดับแรกคือ ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการสื่อสาร

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยหาแนวการพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยสรุปเป็นตาราง ดังนี้

ตาราง 8 การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร	PNI	ลำดับ	ด้านที่นำไปพัฒนา
1. ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล	0.57	1	√
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	0.50	2	√
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	0.14	4	x
4. ด้านการสื่อสาร	0.30	3	√

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร เมื่อจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยใช้เกณฑ์ของค่า PNI สูงที่สุด 3 อันดับแรก พบว่า 1) ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์และ 3) ด้านการสื่อสาร เป็นต้นที่ควรหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารโดยนำเสนอแนวทางต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ไปเก็บข้อมูลเพื่อยืนยันแนวทางจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน

ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

จากการใช้แบบสอบถามอาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารโรงเรียน และครู สามารถที่จะสรุปข้อเสนอแนะแนวทางในภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีดังนี้

1) อาจารย์มหาวิทยาลัย ได้ให้ข้อมูลว่า 1.1) ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล บริบทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำ จำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน เพื่อที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานซึ่งทักษะดิจิทัลเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้และสามารถนำมาใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทและการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างถูกต้อง เช่น รู้เท่าทันและการใช้เทคโนโลยี เข้าใจในระเบียบ กฎหมายในการใช้เทคโนโลยี สามารถนำไปขับเคลื่อนและประยุกต์ไปใช้ได้อย่างถูกต้อง สามารถขับเคลื่อนองค์กรโดยใช้ความรู้ด้านดิจิทัลดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีการเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจและนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอาจจะด้วยวิธีการศึกษาเรียนรู้ ผึกหัดลงมือทำด้วยตนเอง เข้ารับการอบรมหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อให้เกิดความชำนาญ ตลอดจนเป็นผู้นำในการถ่ายทอดความรู้ เทคนิค

วิธีการใช้ในการทำงานให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษาของตนเองได้ด้วย 1.2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ เข้าใจในความจำเป็นของเทคโนโลยีดิจิทัล จะสามารถคาดการณ์และวางแผนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อสร้างความได้เปรียบให้แก่สถานศึกษาได้ตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยไม่ยึดติดกับข้อมูลเดิม เหตุการณ์เรื่องราวในอดีต แต่จะคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาในภาพรวม และสามารถบริหารด้านการนำวิสัยทัศน์ไปสู่สถานศึกษาที่เป็นเลิศของการบริหาร สร้างแรงบันดาลใจให้กับองค์กรในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นต้น การใช้งบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารงานภายในสถานศึกษาเช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต หรือห้องเรียนอัจฉริยะ เป็นต้น และ 1.3) ด้านการสื่อสารเป็นความสามารถอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะจะช่วยในการทำความเข้าใจ ประสานระหว่างกันในการทำงานของคนภายในองค์กร สถานศึกษามีผู้บริหารเป็นผู้นำ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีความสามารถอย่างมาก ในการเป็นผู้นำในการสื่อสารเนื่องจากจะต้องเป็นผู้บริหารงาน เป็นผู้อำนวยความสะดวกและคอยเป็นผู้ประสานกับบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจ ความรัก ความกลมเกลียวภายในสถานศึกษา ซึ่งมีช่องทางในการสื่อสารหลายช่องทาง แต่ในยุคปัจจุบันการสื่อสารที่เข้ามามีบทบาทสำคัญคือ เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสามารถสร้างความแตกต่าง ในด้านการสื่อสารที่มีความรวดเร็วและเป็นที่ยอมรับในการสื่อสารกันอย่างแพร่หลาย ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องการบริหารงานโดยการสื่อสารผ่านทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และทันสมัย สถานการณ์ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น เพื่อสอดคล้องและทันกับเหตุการณ์ในยุคปัจจุบัน

2) ผู้บริหารโรงเรียน ได้ให้ข้อมูลว่า 1.1) ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ด้านดิจิทัล เปิดใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ ๆ และต้องมองว่าโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกวัน ผู้บริหารเองก็ต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเช่นกัน และนอกจากนี้จะต้องส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรู้ด้านดิจิทัลมากขึ้น เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีโอกาสได้เรียนรู้ จึงจะเป็นการพัฒนาทางด้านดิจิทัลไปพร้อม ๆ กันทุกฝ่าย 1.2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียน รู้จักการมองภาพองค์รวม การวางแผนอนาคต การบริหารที่มีเป้าหมายชัดเจน มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล เพื่อนำเทคโนโลยีมาช่วยส่งเสริมและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม 1.3) ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักการสื่อสารที่ดี และสามารถใช้เครื่องมือใน

การสื่อสารได้ถูกต้อง รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และรู้ว่าควรสื่อสารอย่างไร กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3) ครู ได้ให้ข้อมูลว่า 1.1) ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านดิจิทัลเป็นอย่างดี มีการพัฒนาตนเองในด้านดิจิทัลอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ อบรม และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีต่าง ๆ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน มีพื้นที่ให้ครูให้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับสื่อดิจิทัลที่นำมาใช้ในห้องเรียน หรือมีวิทยากรมาให้ความรู้ เพื่อให้ครูได้มีความรู้ และได้รับเทคนิคที่หลากหลาย สามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้ ผู้บริหารโรงเรียน

1.2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ในด้านดิจิทัล มองว่าการมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลจะสามารถต่อยอดและส่งเสริมให้ นักเรียน ครู และโรงเรียนได้เกิดการพัฒนามากขึ้น 1.3) ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องมีการสื่อสารอย่างเป็นระบบ รู้ว่าการสื่อสารที่ดีเป็นอย่างไร ลำดับขั้นในการสื่อสาร และสามารถสื่อสารผ่านดิจิทัลได้ โดยสามารถเลือกช่องทางการสื่อสารได้ถูกต้องและเหมาะสมกับงาน

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต โดยการให้แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล คือ

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในด้านดิจิทัล และสามารถขับเคลื่อนองค์กรโดยใช้ความรู้ด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการบริหาร

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านดิจิทัล ให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ อบรม และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีต่าง ๆ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน มีพื้นที่ให้ครูให้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับสื่อดิจิทัลที่นำมาใช้ในห้องเรียน หรือมีวิทยากรมาให้ความรู้

เพื่อให้ครูได้มีความรู้ และได้รับเทคนิคที่หลากหลาย สามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของตนเองได้

2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ คือ

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ เข้าใจในความจำเป็นของเทคโนโลยี ดิจิทัล จะสามารถคาดการณ์และวางแผนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อสถานศึกษาได้

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนไม่ยึดติดกับข้อมูลเดิม เหตุการณ์เรื่องราวในอดีต แต่จะคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาในภาพรวม และสามารถบริหารด้านการนำ วิสัยทัศน์ไปสู่สถานศึกษาที่เป็นเลิศของการบริหาร

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนใช้งบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนและการ บริหารงานภายในสถานศึกษาเช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต หรือห้องเรียนอัจฉริยะ เป็นต้น

3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร คือ

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการบริหารงานโดยการสื่อสารผ่านทาง เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และทันสมัยการณ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรรู้จักการสื่อสารที่ดี มีการสื่อสารอย่างเป็น ระบบ และรู้ว่าควรสื่อสารอย่างไร กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกช่องทางการสื่อสารได้ถูกต้องและ เหมาะสมกับงาน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีความมุ่งหมาย 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร 3) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร 4) เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ได้แก่ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สรุปผลโดยการแจกแจงความถี่จากหลายแหล่งข้อมูล ได้คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่สูง โดยใช้เกณฑ์ความถี่ที่ร้อยละ 30 ขึ้นไป พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) การมีความรู้ด้านดิจิทัล 1.2) การมีวิสัยทัศน์ 1.3) การพัฒนาตนเอง และ 1.4) การสื่อสาร 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้วยการสำรวจสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อหาช่องว่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นอยู่จริงและภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรจะเป็น โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีค่าความสอดคล้อง 0.80 – 1.00

ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.60 – 0.89 และค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่เป็นจริงมีค่าเท่ากับ 0.94 และค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่ควรจะเป็น 0.97 และ 3) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาแนวทางพัฒนาและให้ข้อเสนอแนะ และให้เขียนตอบตามประเด็นคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ประจำปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 313 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 49 คน และ ครู จำนวน 264 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Comrey and Lee โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) ผู้บริหารโรงเรียน ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) และครู ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) วิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร และ 2) แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ วิธี Modified Priority Needs Index (PN<sub>modified</sub>) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่
  - 1) การมีความรู้ด้านดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การสื่อสาร
2. ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร
 

สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล



สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีความรู้ดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ ด้านการสื่อสารตามลำดับ

4. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

4.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล คือ

4.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการด้านดิจิทัล และสามารถขับเคลื่อนองค์กรโดยใช้ความรู้ด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการบริหาร

4.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ในด้านดิจิทัลให้ทันทันความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ อบรม และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีต่าง ๆ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน มีพื้นที่ให้ครูให้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับสื่อดิจิทัลที่นำมาใช้ในห้องเรียน หรือมีวิทยากรมาให้ความรู้ เพื่อให้ครูได้มีความรู้ และได้รับเทคนิคที่หลากหลาย สามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้

4.2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ คือ

4.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ เข้าใจในความจำเป็นของเทคโนโลยีดิจิทัล จะสามารถคาดการณ์และวางแผนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้

4.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนไม่ยึดติดกับข้อมูลเดิม เหตุการณ์เรื่องราวในอดีต แต่จะคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาในภาพรวม และสามารถบริหารด้านการนำวิสัยทัศน์ไปสู่สถานศึกษาที่เป็นเลิศของการบริหาร

4.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนใช้งบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารงานภายในสถานศึกษาเช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต หรือห้องเรียนอัจฉริยะ เป็นต้น

4.3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสื่อสาร คือ

4.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องการบริหารงานโดยการสื่อสารผ่านทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และทันสมัยการณ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

4.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรรู้จักการสื่อสารที่ดี มีการสื่อสารอย่างเป็นระบบ และรู้ว่าควรสื่อสารอย่างไร กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกช่องทางการสื่อสารได้ถูกต้องและเหมาะสมกับงาน

## อภิปรายผลการวิจัย

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยสามารถที่จะอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มี 4 องค์ประกอบ 30 พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) การมีความรู้ด้านดิจิทัล มี 7 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) การมีวิสัยทัศน์ มี 7 พฤติกรรมบ่งชี้ 3) การพัฒนาตนเอง มี 6 พฤติกรรมบ่งชี้ 4) การสื่อสาร มี 10 พฤติกรรมบ่งชี้ ผ่านเกณฑ์การพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ระดับ 0.80 – 1.00 ทั้งนี้ ซึ่งผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้เนื่องมาจากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลอย่างหลากหลายและรัดกุม ร่วมกับการทำแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัล

ของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารอีกครั้ง ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้การยืนยันตามที่ได้สังเคราะห์มาแล้ว และมีการเพิ่มเติมรายละเอียดในประเด็นพฤติกรรมบ่งชี้บางตัวเพื่อให้มีความชัดเจนมากขึ้น และสอดคล้องตามบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มากขึ้น ดังนั้น ผลการวิจัยจึงทำให้ได้องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชญา โกมลวานิช (2563, หน้า 40) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ การสื่อสารผ่านดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ กำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการใช้สื่อสารดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ และ 3) การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน

2. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมพบว่า สภาพที่ควรจะเป็นภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.64$ , S.D. = 0.03) ส่วนสภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.66$ , S.D. = 0.02) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับของความสำคัญต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีค่าเท่ากับ 0.25 หากพิจารณาในรายละเอียด จะพบว่าภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัลเป็นลำดับแรก (PNI<sub>modified</sub> = 0.57) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI<sub>modified</sub> = 0.50) และด้านการสื่อสาร (PNI<sub>modified</sub> = 0.30) ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้

เพราะการมีความรู้ด้านดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร จะต้องทำเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของตนเองได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิพัชร์ นิธิกิตติสุขเกษม (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาคุยนัย กศน.อำเภอ โดยเรียงลำดับจากมากหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจทางดิจิทัล 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านความรู้และทักษะทางดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 5) ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและการใช้เครือข่ายดิจิทัล และ 6) ด้านวิสัยทัศน์และการเป็นต้นแบบทางดิจิทัล

2.1 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1.1 สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวคิดในการปฏิบัติงาน MDH Model ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร D = Development (การพัฒนา) หมายถึง การพัฒนาคน พัฒนางาน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา สร้างงาน สร้างนวัตกรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร, 2565 )

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561, บทคัดย่อ ) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.1.2 สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวคิดในการปฏิบัติงาน MDH Model ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร D = Development (การพัฒนา) หมายถึง การพัฒนาคน พัฒนางาน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา สร้างงาน สร้างนวัตกรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร, 2565)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิมาภรณ์ นันทะสิงห์ (2564, หน้า 155) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางพัฒนาการบริหารและการจัดการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการจัดการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ด้านดิจิทัลเป็นลำดับแรก (PNImodified = 0.57) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNImodified= 0.50) และด้านการสื่อสาร(PNImodified = 0.30) เพราะฉะนั้นด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนา 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดในการปฏิบัติงาน MDH Model ของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร D = Development (การพัฒนา) หมายถึง การพัฒนาคน พัฒนางาน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา สร้างงาน สร้างนวัตกรรม สนับสนุนให้สถานศึกษา หน่วยงานทุกระดับนำ Digital Technology มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครู ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณและข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสมรรถนะ และความถนัด และสามารถวิเคราะห์เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร, 2565)

4. จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ เข้าใจในความจำเป็นของเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถคาดการณ์และวางแผนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้ ไม่ยึดติดกับข้อมูลเดิม เหตุการณ์เรื่องราวในอดีตแต่จะคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาในภาพรวม และสามารถบริหารด้านการนำวิสัยทัศน์ไปสู่สถานศึกษาที่เป็นเลิศของการบริหาร และใช้งบประมาณเพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารงานภายในสถานศึกษาเช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต หรือห้องเรียนอัจฉริยะ เป็นต้น

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ เข้าใจในความจำเป็นของเทคโนโลยีดิจิทัล จะสามารถคาดการณ์และวางแผนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้ ไม่ยึดติดกับข้อมูลเดิม เหตุการณ์เรื่องราวในอดีต แต่จะคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาในภาพรวม และสามารถบริหารด้านการนำวิสัยทัศน์ไปสู่สถานศึกษาที่เป็นเลิศของการบริหาร สามารถใช้งบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารงานภายในสถานศึกษา เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต หรือห้องเรียนอัจฉริยะ เป็นต้น

3) ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องการบริหารงานโดยการสื่อสารผ่านทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และทันสมัยการณ เช่น เพชบุ๊ค ไลน์ เป็นต้น รู้จักการสื่อสารที่ดี มีการสื่อสารอย่างเป็นระบบ และรู้ว่าควรสื่อสารอย่างไรกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเลือกช่องทางการสื่อสารได้ถูกต้องและเหมาะสมกับงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของชญญากัด ใยดี (2561, หน้า 150-164) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 3.1) ด้านความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องศึกษานโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา และส่งเสริมการระดมทุน 3.2) ด้านพัฒนาการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษาสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.3) ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำด้านการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูเข้าใจและเห็น

ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร 3.4) ด้านการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารต้องใช้ยุทธศาสตร์ความร่วมมือโดยเชิญทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความเข้าใจ กำหนดยุทธศาสตร์วางแผนในการพัฒนา สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และองค์ความรู้ร่วมกันและควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดเก็บและดูแลระบบข้อมูลให้สามารถเรียกใช้ได้สะดวก และ 3.5 ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลผู้บริหารควรมีแนวปฏิบัติการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้เรียนอย่างชัดเจนและมีการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์และมีเครื่องมือดิจิทัลที่เพียงพอต่อการใช้งานของนักเรียน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร นำผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร แล้วผลวิจัยที่ได้พบว่า ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการสื่อสาร เป็นประเด็นที่ ควรนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ต่อไป

1.2 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดบุคลากรในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ทุกคนควรนำผลการวิจัยเป็นกรอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของตนเอง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการศึกษา

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับสภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน คือ การมีความรู้ด้านดิจิทัล สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทักษะของผู้บริหารโรงเรียน โดยควรให้ความสำคัญกับการมีความรู้ด้านดิจิทัล สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการมีความรู้ด้านดิจิทัล โดยเปรียบเทียบจากกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.2 ควรศึกษาประเด็นเดียวกันนี้ ด้วยวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วม หรือควรมีการสร้างรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กษมา แสนอ่อน. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณของ  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 1.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- กรรริกา เรตมอนด์. (2559). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ กษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ราชวิทยาลัย
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ  
การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557-2559. เข้าถึงได้จาก  
<http://www.ict.mbu.ac.th/index.php/2013-07-26-03-22-51/category/5-6>  
6 พฤษภาคม 2565.
- กันยา เพทกัน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตบางนา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม:  
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). Super Leadership : สุดยอดภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ:  
ซีตเซสมิเดีย. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลธนา ธนาพงศธร. (2540). การพัฒนาบุคลากร. [จุลสาร]. มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
ธรรมมาธิราช.
- กองเกียรติ รักษ์ธรรม. (2555). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.
- เกรียงไกร สมรูป. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์,  
2(72), 11-12.
- ไกรศร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- จารินี อิ่มด้วง. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นและการพัฒนาระบบประกัน  
คุณภาพการศึกษาภายในระดับเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 3. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระวุฒิ ศรีสร้อย. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .
- จิรนนท์ นุ่นชูคັນ. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน  
ด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จีระ ออกศิลป์. (2551). การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เจษฎา สนสุภาพ และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร  
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัย  
เกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. การประชุมวิชาการระดับชาติ  
วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8, 153.
- ชนันดา โชติแดง. (2550). ภาวะผู้นำความผูกพันองค์การและพฤติกรรมการทำงานของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- दनัย เทียนพุดม. (2545). การออกแบบและพัฒนาความรู้ขององค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ: นาโกต้า.
- ดาวเรือง เชียงหลิว. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาทักษะเรียนรู้  
และนวัตกรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.  
วารสารครุศาสตร์สาร.  
\_\_\_\_\_. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา The Status of Digital  
Leadership of Education Management Administrators. วารสารครุศาสตร์  
สารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. 13(2), 285-594
- ธิดา แซ่ซัน. (2559). การรู้ดิจิทัล นิยามองค์ประกอบและสถานการณ์ในปัจจุบัน. *Journal  
of Information Science*. 30(4).118

- ธิดารัตน์ ธิตาลา. (2562). *ภาวะผู้นำแบบดิจิทัลของสถานศึกษามัธยมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ดแก่นสารสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ศศป. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- ธร สุนทรายุธร. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.*
- นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2559). *ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์. ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
- นุชสิทธิ์ จิตแก้ว. (2553). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสทรปรการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำ, ผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- \_\_\_\_\_. (2555). *วินัยในตนเองและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 17(1), 3-15.*
- \_\_\_\_\_. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2548). *IDEA CAN DO มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ เล่ม 1. นครปฐม: แสงดาว*
- ประหยัด สัสดี. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและตามความคาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ประดินันท์ อุปรมัย. (2551). *จิตวิทยาการบริหาร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- พสุ เดชะรินทร์. (2551). *หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ศาสตร์. กรุงเทพฯ: วิชั่นพรีนแอนด์มีเดีย.*

- พรชนิตว์ สีนาราช (2561). ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้. *วารสารห้องสมุด*, 61(2), 81.
- ไพฑูริย์ สีนารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และผลผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาณุพงศ์ พรหมมาลี (2562). *การวิเคราะห์การรู้ดิจิทัลของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาโดยใช้แผนภูมิต้นไม้การจำแนกและการถอดยกรณีศึกษาศาสนาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ภา.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วันชัย ราชวงศ์. (2562). *ภาวะผู้นำสถานศึกษายุคดิจิทัล*. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 1(4), 27.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- \_\_\_\_\_. (2550). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- \_\_\_\_\_. (2553). *ภาวะผู้นำ LEADERSHIP ฉบับก้าวหน้ายุค*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). *การบริหาร : หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- \_\_\_\_\_. (2548). *การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- \_\_\_\_\_. (2553). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษาแนวคิดและกรณีศึกษา*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- \_\_\_\_\_. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนันทันทัศน์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ
- มยุรีย์ เขียวฉะอ้อน. (2541). *การประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะพื้นฐานของครูอนุบาลโดยใช้การคิดวิเคราะห์งาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณีรัตน์ สุดเต้ และคณะ (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2*. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 7(8), 344.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*.  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก*  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11.  
วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศศิมาภรณ์ นันทะสิงห์. (2564). *สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทาง*  
*พัฒนาการบริหารและการจัดการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*  
*ประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้,*  
6(2), 82.
- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2550). *การประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร. วารสาร*  
*รามคำแหง.* 24(1), 174-193.
- ศิริพร อัจภักษา. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู*  
*สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.*  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรีอรุณ เรศานนท์. (2521). *การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.*
- สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร. (2554). *รายงานผลการดำเนินโครงการ.*  
กรุงเทพฯ: จุดทอง. พัฒนาสมรรถนะหัวหน้า กศน. ตำบล ปี 2554.  
นครราชสีมา: หจก.มิตรภาพการพิมพ์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ*  
*เสริมสร้าง สมรรถนะทางวิชาชีพของครูผู้ดูแลเด็กประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*  
*สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารศึกษาศาสตร์*  
*มหาวิทยาลัยขอนแก่น.* 39(1), 14-23.
- สายันต์ บุญใบ. (2555). *การวิจัยและพัฒนาตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของประธาน*  
*สาขาวิชาดนตรีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร:*  
*มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สาธิต ทับทิม. (2550). *แนวทางการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพของ*  
*ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา*  
*เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัย*  
*ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*

- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2560).  
แผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. เข้าถึงได้จาก  
<https://www.depa.or.th/storage/app/media/file/depa-Promotion-Plan-Book61-65.pdf>. 6 พฤษภาคม 2565.
- สุชนา โกมลวงิช. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. ในการประชุมวิชาการ  
เสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 21. ขอนแก่น:  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวรรณี เขยสมบัติ. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุ้ง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:  
มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กเซเปอร์ เน็ท.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สุวัช เขาวนเกษม (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร  
สถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสรัจ แสนศิริพันธ์. (2526). การบริหารร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สมยศ นาวิการ. (2547). การบริหารการพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพฯ:  
กรุงธนพัฒนา.
- สมพร ทรงจอหอ. (2563). การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดวิทยาลัย. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 7. 23 พฤษภาคม  
2563. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา
- ผายวารี ประภาสวัต. (2555). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถ  
ของผู้ดูแลเด็กด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อธิพัชร์ นิธิกิตต์สุขเกษม. (2565). ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.  
สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย  
จังหวัดลำปาง. *Journal of Modern Learning Development*, 7(9), 45-48.

- อุทัย โสวัณนังค. (2552). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกรัตน์ เชื้อวงศ์. (2564). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 22* (หน้า 886–889). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Alkin, C. M. (1992). *Encyclopedia of educational research* (6th ed.). New York: Macmillan.
- American Library Association. (2012). *Digital literacy, libraries, and public policy*. Retrieved 2 March 2016, from [http://www.districtdispatch.org/wp-content/uploads/2013/01/2012\\_OITP\\_digilitreport\\_1\\_22\\_13.pdf](http://www.districtdispatch.org/wp-content/uploads/2013/01/2012_OITP_digilitreport_1_22_13.pdf)
- Anderson, D. (2001). *Beyond change management*. San Francisco: JosseyBass/Pfeiffer.
- Bateman, T. S., & Carl, P. Z. (1990). *Management: Function and strategy*. Boston: Irwin.
- Carrell, M. R., Kuzmits, F. E., & Elbert, N. F. (1992). *Personnel human resource management*. New York: Macmillan.
- Cacioppe, R. (1998). An integrated model and approach for the design of effective
- Cheng Soon, C., & Salamzadeh, Y. (2020). *The impact of Digital Leadership Competencies on Virtual Team Effectiveness in MNC companies in Penang, Malaysia*, *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, 8(2), 219–253.
- Comrey, & H.B. Lee. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Eberl, Julia & Drews, Paul. (2021) *Digital Leadership – Mountain or Molehill A Literature Review conference*. 16th International Conference on Wirtschaftsinformatik: Duisburg & Essen, Germany.



- Early, P., & Bubb, S. (2004). *Leading and managing continuing professional development*. London : Paul Chapman Publishing.
- Drucker, P. F. (1968). *The effective executive*. New York: Harper and Row.
- Dessler, G. (1991). *A framework for human resource management* (2nd ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Earley, P., & Bubb, S. (2004). *Leading and managing continuing professional development*. London: Paul Chapman Publishing
- Eric Sheninger. (2014). *A review of Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times*. Thousand Oaks, CA: Corwin/OPC Augusto Riveros. Pages 490–494
- Hobbs, R. (2010). *Digital and media literacy: A plan of action (knight commission on the information needs of communities in a democracy)*. Washington, DC : Aspen Institute & Knight Foundation.
- Jussi Ilari Kantola, Salman Nazir, and Vesa Salminen. (2020). Leadership Competencies for Digital Transformation : Evidence from Multiple Cases. Proceedings of the AHFE 2020 Virtual Conferences on Human Factors, Business Management and Society, and Human Factors in Management and Leadership, July 16–20, 2020, USA.
- Kim Kyo Mook. (2009). Digital Leadership for High School Classroom Management Assumption *University of Thailand* 1 (1), 21–34.
- Mohd Izham Mohd Hamzah and others. (2014). *Technology Leadership and Its Relationship with School–Malaysia Standard of Education Quality*. International Education Studies; Vol. 7, No. 13; 2014. 278.
- Pia Sander. (2020). *Digital Leadership – Leadership competencies required in times of a multigenerational workforce in the digital age*. Bachelor Thesis. Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

- Schiama, G., Schettini, E., Santarsiero, F. and Carlucci, D. (2021), The transformative leadership compass: six competencies for digital transformation entrepreneurship, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. Retrieve from <https://doi.org/10.1108/IJEBR-01-2021-0087>
- Stodd, J. (2014). *The social leadership handbook*. London: Sea salt publishing.
- Raamani Thannimalai and Arumugam Raman. (2018). "Principals' Technology Leadership and Teachers' Technology Integration in the 21st Century Classroom," *International Journal of Civil Engineering and Technology* 9(2): 177-187, accessed November 5, 2021, Retrieved from <http://www.iaeme.com/IJCIET/issues.asp?JType=IJCIET&VType=9&IType=2>

ภาคผนวก

### ภาคผนวก ก

1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
2. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
3. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการพัฒนาแนวทาง

**ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็น  
ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร**

1. ดร.บุญมี กอบบุญ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรณทอง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์  
สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
3. นายชัยณรงค์ วงศ์สง่า ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโพธิ์ตาก สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นายวีระชัย จักรไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นางอัญจรินทร์ ไชยดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจิวพังฮอนหนองทม สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็น  
ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาอุดรธานี

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี  
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา  
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
3. นายภักดี สมตะณีย์  
ผู้อำนวยการโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาอุดรธานี
4. นายอภิเชษฐ์ สุนทรส  
ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาอุดรธานี
5. นายอุตร ไชยโคตร  
ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาอุดรธานี

**ผู้ทรงคุณวุฒิในการหาแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการ  
จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร**

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี  
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา  
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
3. นายภักดี สมตะเนย์  
ผู้อำนวยการโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร
4. นายอภิเชษฐ์ สุนทรส  
ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร
5. นายอุตร ไชยโคตร  
ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า  
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย  
เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรันนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ  
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้  
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยัน  
องค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วติน เพชรพงศ์พันธ์)  
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรันนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๘

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

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสิน เพชรพงศ์พันธ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๘

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

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย  
เรียน นายชัยณรงค์ วงศ์สง่า

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ  
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้  
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยัน  
องค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสิน เพชรพงศ์พันธ์)  
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๘

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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน นายวีระชัย จักรไชย

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ทวีญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาทิน เพชรพงศ์พันธ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๘

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

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอันองค์ประกอบของการวิจัย  
เรียน นางอัญจรินทร์ ไชยดี

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๔ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ  
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้  
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอัน  
องค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วติน เพชรพงษ์พันธ์)  
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๕

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

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

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

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูพาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๕

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

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

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

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๕

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

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายภักดี สมคะเณย์

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

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๕

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

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอภิเชษฐ์ สุนทรส

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

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทร์เกษ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๕

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

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอุตร ไชยโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๖

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

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปลาปากพิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๕๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๖



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

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิสัยของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริชัย จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๕๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๖

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

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริณี จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๕๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๖

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

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรันนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๕๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรันนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๖

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

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์รัช เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๕๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๖

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงส์สวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ทิพย์ จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงส์สวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๑๓

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

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอุตร ไชยโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริยุ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๓๔๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอภิเชษฐ์ สุนทรส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูพาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูพาน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๙



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๐๓๓

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

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขออนุญาตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายภัคที สมคะเนย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๓๔๒๑๒๔๗๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริฎ จันทวิเศษ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอขออนุญาตฯ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๔๗ ๐๒๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๔๗ ๐๐๓๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๙๔



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๐๑๑

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

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๓๔๒๑๒๔๗๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลาง” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริคุณ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลาง ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๗๙๔๙



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๐๑๑

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

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๒๑๒๔๗๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูพาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูพาน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกกาญจน์ สุรินนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๐๘ ๙๙๙๙๙

### ภาคผนวก ค

1. แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของ  
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ผู้วิจัย

นางสาวกนกกาญจน์ สุรินทร์นา  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.วารี เฟื่องสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์	กรรมการ

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....  
ตำแหน่ง.....  
สถานที่ทำงาน.....



### เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

0 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอให้ท่านได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละข้อความเหมาะสมที่จะนำมาเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพียง 1 คำตอบ และขอให้ท่านช่วยกรุณาให้ความเห็นว่า มีองค์ประกอบใด ที่มีความจำเป็นเหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบต่าง ๆ เพิ่มเติม

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวกนกกาญจน์ สุรินทร์นา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย



การยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ความคิดเห็น เห็นด้วย    ไม่เห็นด้วย
1. ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้สารสนเทศและใช้เทคโนโลยีการสื่อสารการมีความรู้ ทักษะและทัศนคติด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถใช้อุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการตระหนักด้านจริยธรรมและมารยาทบนอินเทอร์เน็ต	1.1) มีการใช้สารสนเทศและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร	
		1.2) มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	
		1.3) มีทัศนคติที่ดีในการใช้สารสนเทศและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร	
		1.4) มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	
		1.5) การตระหนักด้านจริยธรรมและมารยาทในการใช้งานอินเทอร์เน็ต	
		1.6) สามารถติดตั้งและใช้ซอฟต์แวร์ รวมถึงแอปพลิเคชันที่เป็นประโยชน์บนอุปกรณ์ส่วนตัว ทั้งโทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ต	
		1.7) สามารถผลิตสื่อดิจิทัลได้ด้วยตนเอง	
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์การเป็นอย่างดี การมองเห็น	2.1) รู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์การเป็นอย่างดี	
		2.2) มีการคาดการณ์สถานการณ์ล่วงหน้าและมองการณ์ไกลกว่าคนอื่น	

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ความเห็นด้วย ไม่เห็น เหมาะสม ม
	อะไรก่อนและไกลกว่าคนอื่น สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	2.3) มีการสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 2.4) มีการประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	
	และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	2.5) มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการทำงาน 2.6) มีการจัดการอบรมการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล 2.7) มีการวางแผนการดำเนินการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการเรียนการสอน	
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ	3.1) มีการการแสวงหาความรู้ใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ 3.2) การเปลี่ยนแปลงตนเองในเรื่องเทคโนโลยีในทางที่ดีขึ้น 3.3) มีการพัฒนางานในควมรับผิดชอบของตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น 3.4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารโรงเรียนอื่นๆ บุคลากรในโรงเรียน เพื่อใช้ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ	

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ความคิดเห็น เห็นด้วย    ไม่เห็นด้วย
		3.5) ) มีการนำผลการประเมิน การพัฒนาตนเอง ไปสะท้อน ผลและปรับปรุงการทำงานของ ตนเอง	
		3.6) มีการศึกษาหาความรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ	
4.ด้านการ สื่อสาร	พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออกถึง การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์และ สร้างเครือข่ายโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถ ประชาสัมพันธ์หรือ รายงานการดำเนินการ ต่าง ๆ ผ่านช่องทางการ สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ ทวิตเตอร์ เป็นต้น	4.1)สนับสนุนให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีในการประสานงาน	
		4.2) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามาใช้เครือข่าย อินเทอร์เน็ต	
		4.3) สร้างเครือข่ายการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ข้อมูล สถานศึกษา	
		4.4) ใช้เครื่องมือดิจิทัลเป็น เครื่องมือสื่อสารกับผู้มีส่วน ร่วม	
		4.5) มีการส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีในการ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ	
		4.6) มีการเผยแพร่กลยุทธ์และ การปฏิบัติงานต่างๆ ผ่านระบบ ออนไลน์	

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ความคิดเห็น เห็นด้วย    ไม่เห็นด้วย
	<p>ซึ่งเป็นการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของด้วยกลยุทธการดำเนินงานที่เรียบง่าย และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้ทันท่วงที</p>	4.7) มีการจัดทำสารสนเทศเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	
4.8) ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของสถานศึกษา			
4.9) มีการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของด้วยกลยุทธการดำเนินงานที่เรียบง่าย			
4.10) มีการให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้ทันท่วงที			

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

### คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของท่าน

ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะนำมาเสนอเป็นภาพรวม จะไม่นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาก ณ โอกาสนี้ ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

นางสาวกนกกาญจน์ สุรินทร์นา

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของ  
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

( ) น้อยกว่า 10 ปี

( ) 10-20 ปี

( ) มากกว่า 20 ปี

3. ตำแหน่งในการทำงาน

( ) ผู้บริหารโรงเรียน

( ) ครู

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

### คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 การมีความรู้ด้านดิจิทัล
- 1.2 การมีวิสัยทัศน์
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การสื่อสาร

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ตอบแบบสอบถามท่านคิดว่าภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับใดโปรดทำเครื่องหมาย □ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเครื่องหมาย ตามเกณฑ์ 5 ดังนี้

3. ระดับความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม

3.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในสภาพที่เป็นจริง แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในสภาพที่คาดหวัง แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด







ข้อที่	ตัวบ่งชี้	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาตนเอง</b>											
<p><b>การพัฒนาตนเอง</b> หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ มีการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น</p>											
15	ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ										
16	ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงตนเองในเรื่องเทคโนโลยีในทางที่ดีขึ้น										
17	ผู้บริหารมีการพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น										
18	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารโรงเรียนอื่น ๆ บุคลากรในโรงเรียน เพื่อใช้ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ										
19	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินการพัฒนาตนเองไปสะท้อนผลและปรับปรุงการทำงานของตนเอง										
20	ผู้บริหารมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ										

#### องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสาร

**การสื่อสาร** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินการต่าง ๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ ทวิตเตอร์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้ทันท่วงที

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีในการ ประสานงาน										
22	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามา ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต										
23	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการสื่อสารและ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสถานศึกษา										
24	ผู้บริหารใช้เครื่องมือดิจิทัลเป็นเครื่องมือสื่อสารกับ ผู้มีส่วนร่วม										
25	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ										
26	ผู้บริหารมีการเผยแพร่กลยุทธ์และการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์										
27	ผู้บริหารมีการจัดทำสารสนเทศเพื่อเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร										
28	ผู้บริหารใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ของสถานศึกษา										
29	ผู้บริหารมีการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของดวยกล ยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย										
30	ผู้บริหารมีการให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่ เกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้ทันท่วงที										

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

## ภาคผนวก ง

ค่าความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถาม

แบบสรุปผลการหาค่า IOC และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล	อำนาจจำแนก (R)	
	1	2	3	4	5				สภาพที่ เป็นจริง	สภาพที่ควร จะเป็น
<b>1. ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล</b>										
1.1 ผู้บริหารมีการใช้ สารสนเทศและใช้เทคโนโลยีใน การสื่อสาร	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.625	.639
1.2 ผู้บริหารมีความรู้ด้านการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.682	.708
1.3 ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีใน การใช้สารสนเทศและใช้ เทคโนโลยีในการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.698	.564
1.4 ผู้บริหารมีการใช้ เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.624	.615
1.5 ผู้บริหารมีการตระหนัก ด้านจริยธรรมและมารยาทใน การใช้งานอินเทอร์เน็ต	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้	.674	.615
1.6 ผู้บริหารสามารถติดตั้งและ ใช้ซอฟต์แวร์ รวมถึง แอปพลิเคชันที่เป็นประโยชน์ บนอุปกรณ์ส่วนตัวทั้ง โทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ต เพื่อช่วยในการรวบรวมและ จัดระเบียบบันทึกข้อมูลในการใช้ งานส่วนตัว	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.678	.808
1.7 ผู้บริหารสามารถผลิตสื่อ ดิจิทัลได้ด้วยตนเอง เช่น กราฟิก คลิปวิดีโอหรือคลิปเสียงและการ บันทึกภาพหน้าจอ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้	.614	.710
<b>2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล</b>										
2.1 ผู้บริหารรู้จักและเข้าใจ สภาพการณ์ขององค์การเป็น อย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.741	.797

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล	อำนาจจำแนก (R)	
	1	2	3	4	5				สภาพที่ เป็นจริง	สภาพที่ควร จะเป็น
2.2 ผู้บริหารมีการคาดการณ์ สถานการณ์ล่วงหน้าและมอง การไกลกว่าคนอื่น	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.646	.732
2.3 ผู้บริหารมีการสร้างกล ยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.615	.870
2.4 ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้ ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.654	.748
2.5 ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยน แนวความคิดกับเกี่ยวกับการ นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.646	.702
2.6 ผู้บริหารมีการจัดการ อบรมการใช้งานสื่อเทคโนโลยี ดิจิทัล เช่น ZOOM Google classroom และ Google Meet เป็นต้น ให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้	.625	.844
2.7 ผู้บริหารสามารถวาง แผนการดำเนินการใช้งาน เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงานและสนับสนุนการ เรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.779	.816
<b>3. ด้านการพัฒนาตนเอง</b>										
3.1 ผู้บริหารมีการแสวงหา ความรู้ใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.730	.819
3.2 ผู้บริหารมีการ เปลี่ยนแปลงตนเองในเรื่อง เทคโนโลยีในทางที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.731	.815
3.3 ผู้บริหารมีการพัฒนางาน ในความรับผิดชอบของตนเองให้ มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.654	.850
3.4 ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับผู้บริหารโรงเรียนอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.651	.890

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล	อำนาจจำแนก (R)	
	1	2	3	4	5				สภาพที่ เป็นจริง	สภาพที่ควร จะเป็น
บุคลากรในโรงเรียน เพื่อใช้ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ										
3.5 ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินการพัฒนาตนเอง ไปสะท้อนผลและปรับปรุงการทำงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.654	.880
3.6 ผู้บริหารมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.625	.734
<b>4. ด้านการสื่อสาร</b>										
4.1 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีในการประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.674	.775
4.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.694	.746
4.3 ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.654	.763
4.4 ผู้บริหารใช้เครื่องมือดิจิทัลเป็นเครื่องมือสื่อสารกับผู้มีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.683	.798
4.5 ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.635	.613
4.6 ผู้บริหารมีการเผยแพร่กลยุทธ์และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.679	.754
4.7 ผู้บริหารมีการจัดทำสารสนเทศเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.698	.762
4.8 ผู้บริหารใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.604	.752

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล	อำนาจจำแนก (R)	
	1	2	3	4	5				สภาพที่ เป็นจริง	สภาพที่ควร จะเป็น
4.9 ผู้บริหารมีการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้	.674	.836
4.10 ผู้บริหารมีการให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้ทันท่วงที	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.658	.791

จากตาราง พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ระหว่าง 0.60 – 0.89 และค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่เป็นจริงมีค่าเท่ากับ 0.94 และค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าเท่ากับ 0.97



## ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของ  
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของ  
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

#### ผู้วิจัย

นายสาวกนกกาญจน์ สุรินทร์นา  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

#### คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รศ. ดร. วาโร เฟิงสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ดร.ทรัพย์ศิริคุณ จันทรักษ์	กรรมการ

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

## เรียน ผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสำรวจความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการมีความรู้ด้านดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้สารสนเทศและใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร การมีความรู้ทักษะและทัศนคติด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการตระหนักด้านจริยธรรมและมารยาทบนอินเทอร์เน็ต

ลำดับที่ 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี การมองเห็นอะไรก่อนและไกลกว่าคนอื่น สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร

ลำดับที่ 3 ด้านการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินการต่าง ๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ ทวิตเตอร์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้ทันท่วงที

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวกนกกาญจน์ สุรินทร์นา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร







ประวัติย่อของผู้วิจัย

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกนกกาญจน์ สุรินทร์นา
วัน เดือน ปี เกิด	16 กันยายน 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	85 หมู่ 2 ตำบลน้ำเที่ยง อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร 49110
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ ตำบลนาบกอก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนคำชะอีวิทยาคาร อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2558	ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการสอนภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2566	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
พ.ศ. 2562	ครู คศ.1 โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร