



ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
โรจนศักดิ์ อินทนน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
โรจนศักดิ์ อินทนน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA AFFECTING THE
EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATION UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAKON NAKHON

BY

ROTCHANASAK INTANON

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

March 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ โรจนศักดิ์ อินทนน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ		กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์)	
..... กรรมการสอบ		กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี)	
..... กรรมการสอบ		กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ)		

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 31 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.สมัทนา หาญสุริย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณา เอาใจใส่ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือตรวจสอบข้อบกพร่อง และ ปรับปรุงแก้ไข ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้การช่วยเหลือในการทำวิจัยในครั้งนี้ เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.บำเพ็ญ วรบุตร นายปรามิโท พระหันทงไชย นางศิริพร พรหม ประศรี ดร.วิชาญ เกษเพชร ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา ดร.สุรพร พงษ์สุวรรณ ดร.ประจักษ์ เข้มใคร นายอาทิตย์ ชูริรัมย์ นายกฤษฎา ดวงดีลี นายพรเทพ บังแมน นางสาวดวงพร คำภูแสน ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเสนอ แนวทางการพัฒนางานวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบ แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 22/1 โดยเฉพาะ นางสาวรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ นายสมพงษ์ วิเศษจันทร์ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณประโยชน์อันพึงมีจากการทำ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูต่อบิดา มารดา และบูรพาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัย สามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

โรจนศักดิ์ อินทนน

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
ผู้วิจัย	โรจนศักดิ์ อินทนน
กรรมการที่ปรึกษา	ดร. สุภัทนา หาญสุริย์ รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนา ประสานตรี
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน ครูผู้สอน จำนวน 248 คน จาก 45 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกนและสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.694 – 0.870 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 และแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.628 – 0.805 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .745
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ และด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 61.90
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เสนอแนะไว้ 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ และ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

TITLE	Leadership of Administrators in the Digital Era Affecting the Effectiveness of School Administration under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon
AUTHOR	Rotchanasak Intanon
ADVISORS	Dr. Sumattana Hansuri Assoc. Prof. Dr. Thatsana Prasantree
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing the leadership of administrators in the digital era affecting the effectiveness of school administration under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon, as perceived by administrators and teachers with different positions, school sizes, and work experience. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and multi-stage random sampling, which yielded a total of 348 participants consisting of 100 school administrators and 248 teachers from 45 schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon, in the 2022 academic year. The tools for data collection comprised a set of questionnaires on the leadership of administrators in the digital era with discrimination values ranging from 0.543 to 0.804 and the reliability of 0.984, and the effectiveness of school administration with discrimination values ranging from 0.628–0.870 and the reliability of 0.975, and structured interviews forms. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t – test, One – Way ANOVA, Pearson's product–moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The leadership of administrators in the digital era was overall at a high level.
2. The effectiveness of school administration was overall at a high level.
3. The comparison result revealed that the leadership of administrators in the digital era, classified by different positions, school sizes, and work experience, showed a difference at the .01 level of significance overall.
4. The comparison result revealed that the effectiveness of school administration classified by positions, school sizes, and work experience, varied significantly at the .01 level of significance.
5. The leadership of administrators in the digital era and the effectiveness of school administration had a positive relationship at the .01 level of significance with a high level of correlation ($R_{xyt} = 0.745$).
6. The two aspects of the leadership of school administrators in the digital era, consisting of Teamwork and Cooperation, and Creativity and Innovation, could predict the effectiveness of school administration at the .01 level of significance with the predictive power of 61.90 percent.
7. The proposed guidelines for developing the leadership of school administrators in the digital era affecting the effectiveness of school administration consisted of two aspects: Teamwork and Cooperation, and Creativity and Innovation.

Keywords: Leadership of School Administrators in the Digital Era, Effectiveness of School Administration

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	
บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2	
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
ความหมายของภาวะผู้นำ	18
ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	19
ความสำคัญของภาวะผู้นำภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	21
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	23
องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	29
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	60
ความหมายของประสิทธิผลของในโรงเรียน	60
ความสำคัญประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	63
ความหมายการบริหารงานโรงเรียน	65
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน.....	66
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	111
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	117
งานวิจัยในประเทศ.....	117
งานวิจัยต่างประเทศ.....	128

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	131
วิธีการดำเนินวิจัย.....	131
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	132
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	132
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	136
การเก็บรวบรวมข้อมูล	141
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	141
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	144
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	145
4	149
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	149
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	149
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	151
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	152
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	152
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	198
5	213
สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	213
ความมุ่งหมายของการวิจัย	213
สมมติฐานของการวิจัย	214
วิธีดำเนินการวิจัย	215
สรุปผลการวิจัย	218
อภิปรายผลการวิจัย	220
ขอเสนอแนะ	231

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	233
ภาคผนวก	249
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	251
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	257
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	277
ภาคผนวก ง คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	293
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม....	309
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	317
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา....	323
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา	327
ประวัติย่อของผู้วิจัย	335

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	35
2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	77
3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	84
4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	94
5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	103
6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 17 โรงเรียน	133
7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 18 โรงเรียน	135
8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 10 โรงเรียน	136
9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	153
10 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอน โดยรวม	154
11 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์	155
12 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้	156

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	157
14 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม	158
15 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี	160
16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม	161
17 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ	162
18 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ	163
19 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล	165
20 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารทั่วไป	167

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
21	เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง....	169
22	เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	170
23	เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่	171
24	เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	173
25	เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	174
26	เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง....	176
27	เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	177
28	เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่	179

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29	เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 181
30	เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ 182
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครจากตัวแปรทั้งหมด 185
32	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) 186
33	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) 188
34	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) 189

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y ₄)	190
36 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	191
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมของโรงเรียน (Y)	192
38 ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน (Y ₁)	193
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y ₂)	194
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน (Y ₃)	195
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน (Y ₄)	197
42 ตาราง 42 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	199

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3)	203
44 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X_4)	209
45 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการงานบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	295
46 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	301
47 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	311
48 อำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	313

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 พัฒนาการของกระบวนการทศวรรษที่ทศวรรษที่ 4 ยุค.....	25
3 สัมภาษณ์ ดร.ประจักษ์ เข้มไคร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	329
4 สัมภาษณ์ นายอาทิตย์ ขูรีรัง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน ท่าแร่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	329
5 สัมภาษณ์ นายพรเทพ บังแมน ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน โพธิ์แสนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	330
6 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตร์มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	330
7 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตร์มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	331
8 สัมภาษณ์ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.....	331
9 สัมภาษณ์ ดร.วิชาญ เกษเพชร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	332
10 สัมภาษณ์ ดร.สุรพร พงษ์สุวรรณ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	332
11 สัมภาษณ์ นางสาวดวงพร คำภูแสน ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน พังโคนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร..	333
12 สัมภาษณ์ นายกฤษฎา ด้วงดีลี ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	333

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ซึ่งทางด้านการศึกษามีแนวโน้มในแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560 - 2579) เกี่ยวกับปัญหาการศึกษาที่ยังมีปัญหามากหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 4) ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมและตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต การปรับปรุงระบบการศึกษาและการพัฒนาทักษะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ไทยบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งจะช่วยเพิ่มศักยภาพ โอกาสและความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจภายในประเทศและด้วยแนวโน้มการเป็นสังคมผู้สูงอายุและสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานที่ลดลงเรื่อย ๆ ทักษะที่จำเป็นสำหรับคนที่มีทักษะคือปัจจัยสำคัญของความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศไทยในอนาคต ดังนั้นคุณภาพของระบบการศึกษาตลอดจนสมรรถนะและทักษะของผู้สำเร็จการศึกษา จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะตอบโจทย์ดังกล่าว (ฮิวจ์ เดลานี, 2562, หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรและการจัดสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างเต็มศักยภาพ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง มาตรา 39 กล่าวถึงหลักการ

บริหารการศึกษา ซึ่งได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครู และผู้เรียนมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการระบบราชการ, 2553, หน้า 13) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมี ได้แก่ ประสบการณ์ในการบริหารความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนควรมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การจัดการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุธิกานต์ บริเอก, 2564, หน้า 2)

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งทุกองค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำโดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายมีความก้าวหน้า เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ทักษะของความเป็นผู้นำเป็นสิ่งหนึ่ง ที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรควรต้องศึกษาและทำความเข้าใจ ทั้งนี้เพื่อจูงใจและชักนำให้ผู้อื่นทำงานร่วมกัน (เจริญ สุระประเสริฐ 2559, หน้า 6) สอดคล้องกับ นพพล ศุภวิทยา เจริญกุล (2560, หน้า 14 – 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กร ไน่มนำชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ยิ่งในปัจจุบันมีกระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้ผู้นำต้องมีการปรับตัว ปรับรูปแบบกระบวนการในการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิมใน

หลาย ๆ มิติและการบริหารในยุคดิจิทัล ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลจะต้องรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงรู้เท่าทันเทคโนโลยี ยอมรับเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รู้จักพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย และในส่วนของการบริหารในยุคดิจิทัลนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องตระหนักได้ว่าไม่สามารถบริหารองค์กรในแบบเดิม ๆ ได้ เนื่องจากในยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ให้ความสำคัญในการวางแผน วางกลยุทธ์ กลยุทธ์ต่าง ๆ และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์แบบแผนให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร เนื่องจากบุคลากรถือเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำจึงต้องให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งการให้สวัสดิการที่ดี การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563, หน้า 53)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เป็นความสำเร็จของโรงเรียนเป็นผลสืบเนื่องจากการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ซึ่งประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ (ขวัญพิชชา มีแก้ว, 2562, หน้า 2) ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาพ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่กำหนดภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป ดังนั้น การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาประสบ

ผลสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในสถานศึกษาคือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ซึ่งตรงตามมาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษายึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามและเต็มศักยภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามาจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำหลักภาระหน้าที่สำคัญ คือเป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารงานเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 14)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานภาครัฐทำหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร และเป็นองค์กรจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เน้นระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 45 โรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 2,281 คน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ นวัตกรรม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มาใช้ในการบริหาร และการจัดการศึกษา ส่งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ นวัตกรรมบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มาใช้ในการบริหาร และการจัดการศึกษารวมถึงปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ให้มีความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อไปพัฒนาผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2565, ออนไลน์)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการวิจัยในเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนา ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านใดบ้างที่มีค่าอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เพื่อให้ประสิทธิผลใน

การบริหารงานของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่สำหรับผู้บริหารและครูผู้สอน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จากการศึกษาสังเคราะห์แนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561, หน้า 269 – 270); ทิพวรรณ ล้วนประสิทธิ์กุล (2562, หน้า 134 – 135); ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย (2562, หน้า 32); ทิพภาพร บัวชู (2562 หน้า 289); สุธาสินี สุริยา (2564, หน้า 30–31); เลอศักดิ์ ตามา (2564, หน้า 227); จิตรกร จันทร์สุข (2564, หน้า 41); จิตรกร จันทร์สุข (2564, หน้า 41); พรทิพา สีหาคุณ (2565, หน้า 16); Birgit Oberer & Alptekin Erkollar (2018, p. 419); Valeria E. Guzman, et al. (2020, p. 546) จากนั้นนำมากำหนดเป็นแนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านวิสัยทัศน์

1.1.2 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

1.1.4 ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

1.1.5 ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ผู้วิจัยยึดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) ประสิทธิภาพโรงเรียนเกิดจากผลของการดำเนินงานภายในโรงเรียน 4 งานดังนี้

- 1.2.1 ด้านวิชาการ
- 1.2.2 ด้านงบประมาณ
- 1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 1.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 2,281 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 133 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,148 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2565, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 100 คน และครูผู้สอน จำนวน 248 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

- 3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้
 - 3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 3.1.1.2 ครูผู้สอน
 - 3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกเป็น 5 ด้านดังนี้

3.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

3.2.1.1 ด้านวิสัยทัศน์

3.2.1.2 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.2.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

3.2.1.4 ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

3.2.1.5 ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ได้แก่

3.2.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

3.2.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

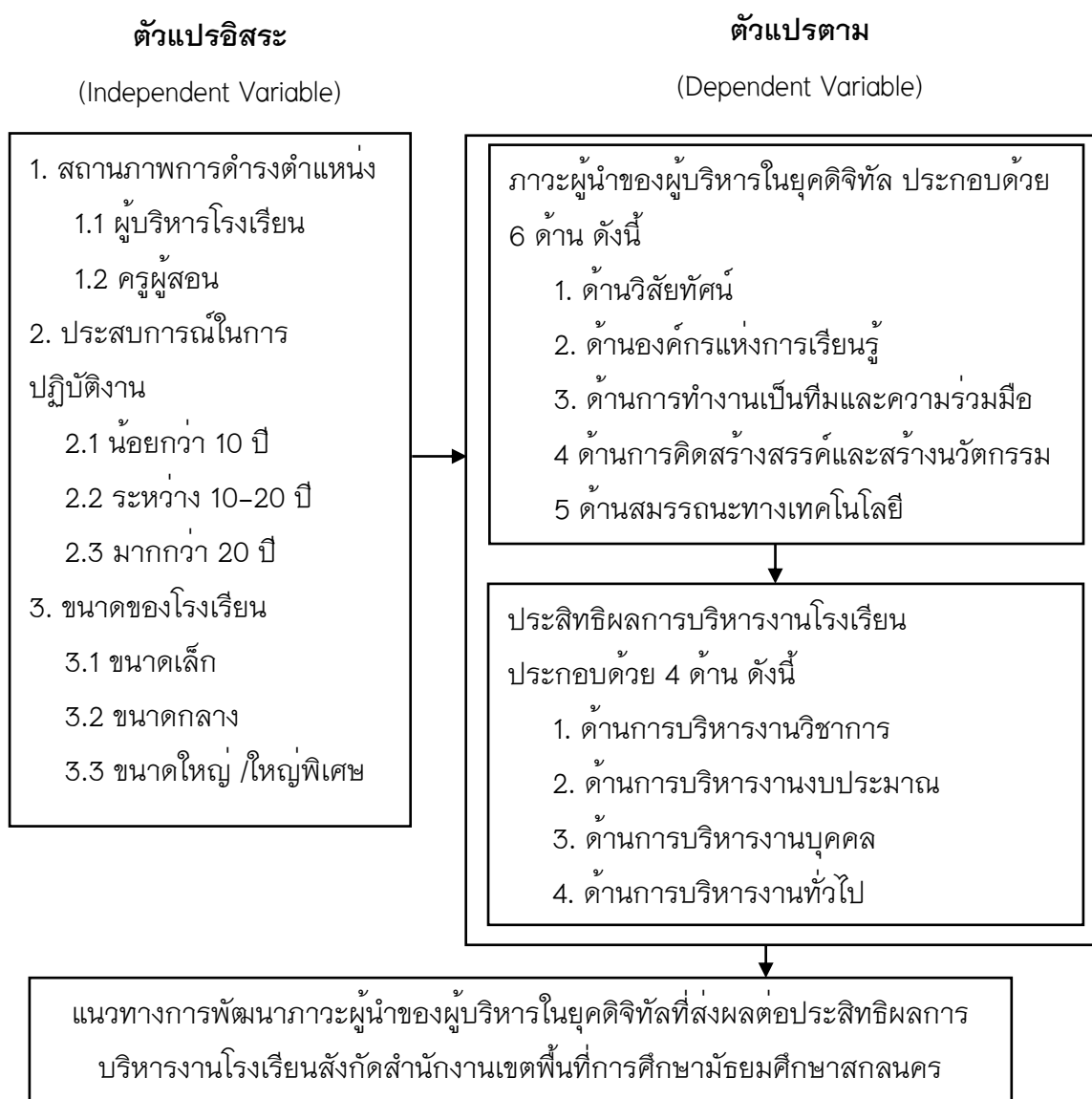
3.2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้ทำการ
สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ (2561, หน้า 269 -
270); ทิพวรรณ ล้วนประสิทธิ์กุล (2562, หน้า 134 - 135); ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย
(2562, หน้า 32); ทิพภาพร บัวชู (2562 หน้า 289); สุธาสินี สุริยา (2564, หน้า 30-31);

เลอศักดิ์ ตามา (2564, หน้า 227); จิตรกร จันทรสุข (2564, หน้า 41); จิตรกร จันทรสุข (2564, หน้า 41); พรทิพา สีหาคุณ (2565, หน้า 16); Birgit Oberer & Alptekin Erkollar (2018, p. 419); Valeria E. Guzman, et al. (2020, p. 546) และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้จากหลักแนวคิดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ อันได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39-113) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นียมคัพทเจพะ

เพื่อให้งานวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดคานิยามคัพทเจพะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรม หรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพล ต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นสามารถใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นบุคคลที่ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้น ดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป้าประสงค์ขององค์การ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน และทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่ผู้นำมีการส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีพร้อมขับเคลื่อนการใช้องค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ให้ดำรงอยู่ สร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถสร้างสรรค์ และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เผยแพร่ข้อมูลระหว่างองค์การ พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน มี 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกมาในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ระบบ คานิยม รู้จักและเข้าใจสภาพการณ์บริบทขององค์การ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ทำให้ทราบจุดหมายปลายทางและวิธีการเดินทางไปสู่จุดหมายนั้น ทำให้งานในองค์การเห็นภาพได้ชัดเจน อีกทั้งยังช่วยเปลี่ยนแปลงองค์การ ช่วยเพื่อพัฒนาทีมและองค์การให้มีความก้าวหน้าและบรรลุผลตามเป้าหมาย

2.2 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน และสื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบ คานิยม รู้จักและเข้าใจสภาพการณ์บริบทขององค์การ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ทำให้ทราบจุดหมายปลายทางและวิธีการเดินทางไปสู่จุดหมายนั้น ทำให้งานในองค์การเห็นภาพได้ชัดเจน

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปในลักษณะเป็นกลุ่ม เป็นทีม ร่วมรู้ ร่วมคิด มีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่ม

ทำงานร่วมกัน มีการฟังพาดูด้วยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ภาพในกลุ่ม การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อทำงานต่อเนื่องมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

2.4 การคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ความรู้ จินตนาการ มีกระบวนการคิดที่หลากหลาย มีการคิดริเริ่มเพื่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้น มีวิธีการสร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์และประเมินทิศทางแนวคิดของตนเอง ประยุกต์ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนรู้ กระตุ้นและขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กร ในทิศทางใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการบริหารงานในโรงเรียนใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการ และสื่อสารครอบคลุมและรอบด้าน ก้าวทันการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร นำพาองค์กรก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลได้จาก แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's 5 rating scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลางน้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ มี 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของหลักสูตร ความคล่องตัวในการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ผลของการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาผลการดำเนินงานงาน ทะเบียนวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนผลการวิจัยในชั้นเรียน

ผลการนิเทศการสอน ผลการดำเนินงานแนะแนว และผลของการดำเนินงานประกัน
คุณภาพภายใน

3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง กิจการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ประจำปี และแผนพัฒนารายสามปี มีการรายงานผล SAR ของสถานศึกษา ผลการ
ดำเนินงานการเงินและบัญชีถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ผลการดำเนินงานพัสดุ
และสินทรัพย์อย่างถูกต้อง ผลการดำเนินงานควบคุมภายในสถานศึกษา และผลการ
พัฒนาจากการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่
เกี่ยวข้องกับการจัดบุคคลเข้าทำงาน ผลการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
ผลของการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ และผลการประเมินการปฏิบัติงานของ
บุคลากร

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จการดำเนินงานตาม
แผนงานบริหารงานทั่วไป ผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ผลการดำเนินงานและพัฒนา
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผลการดำเนินงานอาคารสถานที่ ผลการ
ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา มีเครือข่ายพัฒนาการศึกษา และมีการรายงาน
ผลการปฏิบัติงานเป็นเอกสาร

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้จาก
แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's 5 rating scale)
จากมากที่สุด มาก ปานกลางน้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการ
โรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ปีการศึกษา 2565

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างที่
ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน และเริ่มนับตั้งแต่วันบรรจุ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ปีการศึกษา 2565

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง สถานภาพทางกายภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การกำหนดเกณฑ์ขนาดของสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ของสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (สพฐ.) กำหนด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 499 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 ขึ้นไป

6. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอน จนถึงเวลาปัจจุบัน

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอน ตั้งแต่ 1-9 ปี

6.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอนในช่วงระหว่าง 10 – 20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอน ตั้งแต่ 20 ปี

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง หน่วยงานของภาครัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีพื้นที่อยู่ในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด 45 โรงเรียน

8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยการที่ผู้วิจัยนำเอาตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีค่าอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มาศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาให้

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้นำผลการ
สัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอเป็นแนว
ทางการพัฒนาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลต่อไป

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกำหนดสาระสำคัญประกอบการวิจัยเพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
 - 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
 - 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
 - 1.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลในโรงเรียน
 - 2.2 ความสำคัญประสิทธิผลในโรงเรียน
 - 2.3 ความหมายการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.4 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
 - 4.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์จำเป็นต้อง กระตุ้น และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และแสดงศักยภาพทาง ด้านการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักการศึกษานักบริหาร และนักวิชาการ ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำ ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นหัวข้อที่ยอมรับกันทั่วไปมีความน่าสนใจและมีความท้าทาย มากในหัวข้อหนึ่งของการศึกษาด้านพฤติกรรมองค์กร แต่ขณะเดียวกัน คำว่า “Leadership” หรือภาวะผู้นำ มีผู้ที่ให้นิยามที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

กรณีรัฐ ตาแปง (2562, หน้า 25) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการ หรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพล ต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

ชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีศิลปะในการจูงใจคนหนึ่งหรือมากกว่า ให้มีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธนกร จันทะนาม (2562, หน้า 22) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยกย่อง การยอมรับจากบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ ในการบังคับบัญชาผู้อื่นให้ปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นบุคคลที่สามารถใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการ ที่จะชักนำและจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายขององค์การ

สุชญา โกมลวานิช (2563, หน้า 41) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ให้มีความร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 18) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ
หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล
ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
อย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีทักษะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
สามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงาน เพื่อบรรลุ
เป้าประสงค์ขององค์การ

พิชญ์พิมล สุนทระวงศ์ (2565, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ
หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวกระตุ้นหรือใช้อิทธิพลจูง
ใจผู้ร่วมงานมาประสานกัน เพื่อให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุ
เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการ
ยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 23) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ
หมายถึง การกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีพฤติกรรมที่คล้ายตามหรือยอมรับ สามารถชักนำ กระตุ้น จูงใจ
หรือชี้แนะให้บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จและบรรลุตาม
เป้าหมายที่วางไว้

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรม
หรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพล ต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นสามารถใช้ทั้ง
ศาสตร์และศิลป์ ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นบุคคลที่ ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความ
กระตือรือร้น ดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป้าประสงค์ขององค์การ

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน
การศึกษาให้มีคุณภาพและนำพาสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มีนักการศึกษาและ
นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลแตกต่างกัน ดังนี้
กรณีฐ์ ดาแปง (2562, หน้า 19 – 20) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหาร
ในยุคการศึกษาดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่มีบทบาทเกี่ยวกับการบริหารจัดการในสถานศึกษา
โดยการส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีพร้อมขับเคลื่อน

การใช้องค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ให้ดำรงอยู่และแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชัตสกร พิกุลทอง (2563, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการคาดการณ์ มีการตัดสินใจตามความเชื่อและค่านิยมของตนเอง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ ในการพัฒนางานในหน้าที่ มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูริย์ (2564, หน้า 36) กล่าวว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้ตนเองและบุคคลอื่นในองค์กร มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และเชื่อมโยง พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในยุคดิจิทัล

พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์ (2565, หน้า 31) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถ หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ โดยผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการนำกระบวนการทางดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสม นำทางพฤติกรรมของบุคคลมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของคุณ พร้อมจะผลักดันและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียน ได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท

ลลิตา สมใจ (2565, หน้า 5) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรนำพา สมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ ในการจัดการศึกษา และรู้จักนำความรู้ความรู้อเหล่านั้นไปบูรณาการกับการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษาให้เป็นหนึ่งเดียวอย่างมีความหมายบนพื้นฐานของทฤษฎี ตลอดจนใช้อิทธิพลอำนาจและจูงใจให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักเห็นประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผล

จากความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในของผู้บริหารในยุคการศึกษาดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน และ ทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่ผู้นำมีการส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้ รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีพร้อมขับเคลื่อนการใช้องค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม สมัยใหม่ให้ดำรงอยู่สร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถ สร้างสรรค์ และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เผยแพร่ข้อมูล ระหว่างองค์กร พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม เพื่อนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้ สามารถปรับตัวสู่ยุคที่มีเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ซึ่ง สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีความ จำเป็นต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในยุคนี้ที่สภาพแวดล้อมภายนอกได้เข้ามามี ผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี ที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ การศึกษาของไทย นโยบายประเทศไทย 4.0 ของรัฐบาลที่ต้องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ด้วยนวัตกรรม ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องใช้การศึกษา 4.0 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศด้วย สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบทำให้สภาพแวดล้อมภายในไม่ว่าจะเป็นผู้เรียน ในยุคดิจิทัล การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ครูในยุคดิจิทัล และเทคโนโลยีและนวัตกรรม การเรียนรู้ ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 9) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะ ผู้นำยุคดิจิทัลนั้น โดยสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในส่วนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียนในยุคดิจิทัล หากผู้มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงขาดความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงนี้ และไม่ได้จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนขาดความ เข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล บทบาทของนักบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล

จะต้องสามารถอำนวยการ สนับสนุน ส่งเสริม และเข้าร่วมการแข่งขันชั้นสูงท่ามกลาง กระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (globalization) ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งอยู่ ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคม โลกที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของงานในองค์การสูงขึ้น

กัญญารัตน์ สุขแสน (2563, หน้า 55) กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำ ในยุคดิจิทัลนั้น ผู้นำต้องสามารถปรับเปลี่ยนองค์การให้สามารถรองรับการทดลองให้ ได้มากขึ้น องค์การจำเป็นที่จะต้องปรับตัววัฒนธรรมและวิธีการบริหาร โดยสามารถใช้ กระบวนการหลาย ๆ อย่างเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา และพิจารณาว่า กระบวนการมีความเหมาะสมอย่างไรและผู้นำองค์การต้องสนับสนุนให้พนักงานสามารถ จะทำอะไรที่แตกต่าง และใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ทุกส่วนขององค์การสามารถถูก ทดลอง เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการผลักดันให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่เพิ่มขึ้น

ชิวิน อ่อนละออ (2563, หน้า 108) กล่าวว่า ผู้นำในยุคดิจิทัลมี ความสำคัญเนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้เหมาะสม คุ่มค่าและ เพียงพอต่อการใช้งานโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการพระราชดำริของ กระทรวงศึกษาธิการที่ร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาการศึกษาของชาติ ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของ สถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชนแล้วยังจะทำให้สถานศึกษา เป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

ธนากร จันทะนาม (2563, หน้า 39) กล่าวว่า ความสำคัญของ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารโรงเรียนด้านประเด็นสังคม กฎหมาย และจริยธรรมนั้น ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายเทคโนโลยีสารสนเทศ และบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การสร้างความเสมอภาคใน การเข้าถึงข้อมูล การส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการ เกี่ยวกับความปลอดภัยการสนับสนุน และจัดให้เกิดสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

รวมถึงด้านการเรียนการสอนนั้นผู้นำต้องเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้ และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถสร้างความมั่นใจว่าการออกแบบหลักสูตรกลยุทธ์การเรียนการสอน และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ได้มีการใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมืออย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียนทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มปกติ กลุ่มด้อยโอกาส และกลุ่มของผู้มีความบกพร่องทางการเรียนรู้

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ความจำเป็นต่อกระตุน และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน กับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผลักดันให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่เพิ่มขึ้นพัฒนาทั้งคน เครื่องมือ สื่อ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบัน เป็นการบริหารภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ได้คือ นักบริหารการศึกษา ต้องมีความรู้ความสามารถตามแบบภาวะผู้นำ เข้าใจเกี่ยวกับบริบทของเทคโนโลยีที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงสังคมของโลก และในยุคปัจจุบันแบบภาวะผู้นำที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง คือภาวะผู้นำยุคดิจิทัล นักวิชาการได้ทำการศึกษานแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 94 – 100) ได้กล่าวถึง พัฒนาการกระบวนทัศน์ ทฤษฎีภาวะผู้นำ เป็นความพยายามที่จะใช้วิธีการวิจัยเพื่อศึกษาอธิบายแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของผู้นำในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้สามารถเข้าใจ ทำนายหรือควบคุมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ และได้มีการศึกษาในแต่ละยุคของภาวะผู้นำ ตามการจำแนกของกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำ (leadership theory paradigm) ได้เป็น 4 กระบวนทัศน์หลัก

1. กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (trait leadership theory paradigm) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มแรกในปี ค.ศ.1930 – 1940 เป็นแนวคิดจากทฤษฎีมหาบุรุษ (great man theory leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ งานวิจัยส่วนใหญ่จึงเน้นศึกษาและตรวจสอบ

คุณลักษณะของความแตกต่างผู้นำกับผู้ตาม หรือผู้นำที่มีประสิทธิผลกับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลแนวคิดเชิงคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Lussier & Achua (2007) มีดังนี้ 1) ชอบนำคนอื่น 2) มีพลังตื่นตัว มุ่งความสำเร็จ 3) เชื่อมั่นในตัวเอง ในความคิด การตัดสินใจ และความสามารถที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม 4) เชื่อในอำนาจแห่งตน ว่าสามารถเป็นผู้ฟันฝ่าปัญหาอุปสรรคสู่ความสำเร็จด้วยศักยภาพของตนเอง ไม่ใช่ผู้หวังพึ่งโชคชะตาหรือพึ่งพาคนอื่น 5) อารมณ์มั่นคง ควบคุมตนเองได้ และเป็นไปในทางบวก 6) น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ 7) มีปฏิภาณไหวพริบ ในการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 8) มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และสามารถนำพาสู่ความสำเร็จได้แม้สถานการณ์ที่ต่างกัน 9) ไวต่อความรู้สึกของ คนอื่น มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจสมาชิกเป็นรายบุคคล เข้าใจสภาพงาน ที่ทำ วิธีการสื่อสาร และวิธีการจูงใจเป็นต้น 10) มีความสามารถในการปรับตัว 11) มีความเปิดเผย 12) มีความตระหนักรู้ 13) เปิดรับประสบการณ์ 14) เข้าใจในศักยภาพแห่งตน

นอกจากความเชื่อเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลแล้ว กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำในช่วงเวลานั้นยังเชื่อว่า ทักษะ และมโนทัศน์แห่งตน (attitudes and self - concept) ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแบบภาวะผู้นำ (leadership style) ที่จะแสดงออกมาในทางบวกด้วย สำหรับมโนทัศน์แห่งตน (self-concept) เชื่อว่าบุคคลที่มีมโนทัศน์เชิงบวกต่อตนเอง มักมีศักยภาพแห่งตน และมักเชื่อมั่นในตนเอง ที่จะมุ่งสู่ผลสำเร็จขององค์การ

2. กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral leadership theory paradigm) เริ่มในปลายทศวรรษ ค.ศ.1940 เนื่องจากมีข้อวิจารณ์เกี่ยวกับกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ว่ายังไม่สามารถอธิบายได้ชัดเจนว่าคุณลักษณะของผู้นำประการใดที่ทำให้แตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ เพราะคุณลักษณะของผู้นำบางประการใช้ได้ดีในที่หนึ่ง แต่ใช้ไม่ได้ดีในที่หนึ่งหรือเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป นักวิจัยในช่วงนั้นจึงได้ศึกษาพฤติกรรมที่ดีที่สุดของผู้นำที่มีประสิทธิผล ทั้งนี้แบบของภาวะผู้นำ (leadership) ในช่วงเวลานั้น หมายถึงการผสมกันของคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรม ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ

3. กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (contingency leadership theory paradigm) ในช่วงทศวรรษ ค.ศ.1960 ต่างพบว่าไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ (no one best leadership style) นักวิจัยส่วนใหญ่

หันมาให้ความสนใจ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้นำ หรือผู้ตาม หรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องมากขึ้น จะให้ความสำคัญกับสถานการณ์ (situational factor) เช่นลักษณะของงานที่ทำสภาพแวดล้อมภายนอก และคุณลักษณะของผู้ตามเป็นต้นภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่สำคัญคือ การศึกษาตัวแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ การศึกษาตัวแบบภาวะผู้นำเส้นทางและจุดหมาย การศึกษาตัวแบบภาวะผู้นำเชิงปทัสสถาน และการศึกษาตัวแบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

4. กระบวนทัศน์ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (integrative leadership theory paradigm) เป็นผลสืบเนื่องจากทฤษฎีในยุคต่าง ๆ ยังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ว่ามีความแตกต่างจากผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลได้ชัดเจน ไม่ว่าจะ เป็นกระบวนทัศน์ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ กระบวนทัศน์ ทฤษฎีภาวะเชิงพฤติกรรม และกระบวนทัศน์ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จนถึงกลางทศวรรษ 1970 กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่ กระบวนทัศน์ ทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะนำเอาทฤษฎีที่กล่าวมา มาอธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ในเริ่มแรกได้มีการกล่าวถึง 3 ทฤษฎี 1) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (charismatic leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ในทัศนคติ และข้อตกลงเบื้องต้นของสมาชิกในองค์การ สร้างความสัมพันธ์ ความผูกพันในองค์การ 2) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เป็นการอธิบายทฤษฎีที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จ หรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ หรือมีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่ดีขึ้น และ 3) ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic leadership) เป็นการอธิบายทฤษฎีการกำหนดทิศทางองค์การ การสร้างและการนำไปสู่การปฏิบัติ ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งจะเห็นถึงพัฒนาการของกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำ 4 ยุค



ภาพประกอบ 2 พัฒนาการของกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำ 4 ยุค

ที่มา: วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 110)

จะเห็นได้ว่าพัฒนาการกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำ ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ในยุคเริ่มแรกได้มีการกล่าวถึง 3 ทฤษฎีข้างต้นที่เข้ากับยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงในยุคแรก และในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงโลกในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลกระทบต่อเป็นทั้งโอกาส และอุปสรรคต่อการบริหารองค์การการบริหารสถานศึกษา นักบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จะต้องทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงนี้ บทบาทของนักบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล จะต้องสามารถอำนวยความสะดวก สนับสนุน ส่งเสริม และเข้าร่วมการแข่งขันขั้นสูง ท่ามกลางกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (globalization) โดยการนำกระบวนทัศน์ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theory Paradigm) เข้ามาปรับประยุกต์ บูรณาการให้ทันเหตุการณ์ในโลกของการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบัน

จิณณวัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 273 – 280) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ หลักการ แนวคิดในการบริหารภาพรวมที่ต้องมีความทันสมัย รู้เท่าทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะยุคนี้เป็นยุคของโลกดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของโลกดิจิทัลเป็นอย่างดี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น จึงได้เขียนเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพประกอบด้วย ยุคของการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเปลี่ยนแปลง แนวทางการก้าวสู่การเป็นผู้นำยุคดิจิทัล การใช้สื่อดิจิทัลในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนเป็นหัวใจหลักในการบริหารงานยุคใหม่ เพื่อประโยชน์ในการบริหารซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ สื่อและเทคโนโลยีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลโดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ยุคดิจิทัลยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยเปลี่ยนแปลงของสังคมในด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ความก้าวหน้าในการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ การเชื่อมต่อในเทคโนโลยีการศึกษาและแนวโน้มปัจจุบันจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง คุณสมบัติผู้เรียนยุคดิจิทัล การพัฒนาการศึกษาด้วยเทคโนโลยี การนำระบบดิจิทัลมาปรับใช้ในระบบการศึกษาการสร้างคุณภาพโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ กระบวนการการบริหารโรงเรียนคุณภาพสู่ความเป็นเลิศจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ แนวทางการก้าวสู่ความเป็นผู้นำ

ยุคดิจิทัลการเปลี่ยนผ่าน การเรียนรู้จากยุคดั้งเดิมสู่ยุคดิจิทัลการนำไปสู่การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติภาวะผู้นำดิจิทัลกับการจัดการเรียนรู้ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษายุคดิจิทัล ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

2. ยุคดิจิทัลทิศทางของการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

การสื่อสารบนโลกดิจิทัลรูปแบบใหม่ในโลกดิจิทัลการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ การสื่อสารในสถานศึกษายุคดิจิทัล การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในสถานศึกษา การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยดิจิทัลจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติภาพลักษณ์ขององค์กร การสร้างอัตลักษณ์ขององค์กรจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ การใช้เทคโนโลยีพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ กระบวนทัศน์ทางการศึกษา การพัฒนาครูด้วยเครือข่ายของการเรียนรู้ส่วนบุคคลประเภทของแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้ความสำคัญของเครือข่ายการเรียนรู้แนวทางในการพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพด้านเทคโนโลยีจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

3. ยุคดิจิทัลการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ประกอบด้วย

สถานศึกษาแห่งการเรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์ในโลกดิจิทัล การปรับตัวของครูในยุคดิจิทัล การนำดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของสถาบันทางการศึกษา แนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีการจัดการการใช้อุปกรณ์การเรียนรู้แบบผสมผสาน การเป็นพลเมืองดิจิทัลจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สมรรถนะผู้เรียนผู้สอนห้องเรียน ICT ในยุคดิจิทัลจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ข้อดีของการเรียนรู้แบบสืบค้นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบค้นพบความรู้ให้มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการศึกษาในยุคดิจิทัลจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

Stodd (2014) ได้กล่าวว่า การทำความเข้าใจบทบาทของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล จะทำให้ผู้นำสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งมีบทบาทแตกต่างกันตามแต่ละองค์กร บทบาทที่สำคัญ ๆ มี ดังนี้ 1) ทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรองค์กรที่มีระบบการทำงานที่เป็นทางการ 2) ทำให้การทำงานเกิดความคล่องตัว 3) ทำให้เกิดความมีเหตุมีผลในการพัฒนาองค์กร 4) ทำให้ชุมชนที่อยู่เกิดความเข้มแข็ง 5) ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ 6) ทำให้เกิดความเป็นธรรม 7) ทำให้องค์กรมีการเติบโต

- 8) ทำให้เกิดการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล 9) ทำให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี
10) ทำให้เกิดภูมิปัญญาที่ไม่เคยมีมาก่อน

Eric Sheninger (2017) ได้กล่าวถึง 7 เสาหลักของความเป็นผู้นำดิจิทัลในการศึกษา ได้แก่ 1) การสื่อสาร (Communication) 2) การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) 3) การสร้างแบรนด์ (Branding) 4) การมีส่วนร่วมของนักเรียน/การเรียนรู้ (Student engagement/learning) สะท้อนสิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ 5) การเติบโตอย่างมืออาชีพและการพัฒนา (Professional Growth/Development) โดยการสร้างการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายเฉพาะบุคคล (PLN) ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง 6) มองช่องว่างทางรายได้และสภาพแวดล้อม (Re-Envisioning Earning Spaces And Environments) 7) โอกาส (Opportunity Conclusion) โอกาสในการปรับปรุงวัฒนธรรมของโรงเรียน

Alan Trefler (2019) ได้เสนอแนวคิด 4 คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้นำดิจิทัล

1. วิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการสอบสวนชุดข้อมูลหลายชุด และเปิดเผยและประเมินข้อมูลเชิงลึกของลูกค้าและพนักงานอย่างลึกซึ้ง
2. การจัดการองค์กร – ความสามารถในการจัดระเบียบพนักงานใหม่เพื่อใช้ประโยชน์จากความสามารถของมนุษย์ในการทำงานที่มีมูลค่าสูงขึ้นและอิงตามคุณยพินิจ
3. แนวทางการทำงานร่วมกันที่คล่องตัว – ความสามารถในการนำธุรกิจ และไอทีมาทำงานร่วมกันในรูปแบบใหม่ สิ่งนี้ต้องการทั้งการออกแบบองค์กรและกระบวนการใหม่ รวมถึงแนวทางใหม่ในเทคโนโลยีที่ทำลายกำแพงระหว่างธุรกิจและไอที
4. ความเห็นอกเห็นใจ – ความสามารถที่ไม่เพียงแต่เข้าใจมุมมองของลูกค้า ลูกค้า พนักงาน หรือผู้ใช้ปลายทางเท่านั้น แต่ยังมีระดับของความเห็นอกเห็นใจที่ให้ข้อมูลเชิงลึกและแรงจูงใจในการทำสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับพวกเขา

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจุบันเป็นสังคมใหม่ สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การให้ผู้บริหารยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและ

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความ
ความซับซ้อน และท้าทายหลากหลายเหตุผล ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษและก้าวทัน
การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้
ความเข้าใจในเรื่องของโลกยุคดิจิทัลเป็นอย่างดี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร
สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ
ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การเพราะเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการจัดการ
สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณมีผลกระทบต่อบุคคลและ
ทรัพยากรอื่น ๆ ภายใต้อาณัติต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้วางแผน ควบคุม ดูแล ชี้แนะ
ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ทั้งการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเพื่อ
เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยยังได้ศึกษาองค์ประกอบ
การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นักวิชาการ
ได้ทำการศึกษาไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ (2561, หน้า 269 – 270) ได้ศึกษา
ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
2. ความร่วมมือ
3. เสริมพลังอำนาจ
4. การให้และการบริการ
5. การสร้างสรรค์และนวัตกรรม
6. เรียนรู้ด้วยกันและแก้ไขปัญหา
7. สร้างชุมชน
8. สร้างเครือข่าย
9. นำรวมกัน
10. การสื่อสาร
11. การบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ
12. ความยืดหยุ่น

ทิพวรรณ ล้วนประสิทธิ์กุล (2562, หน้า 134 – 135) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา ของนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถ ตัดสินใจได้โดยอย่างรวดเร็ว และตอบสนองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป
2. มีความยืดหยุ่นทางความคิด และสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือสถานการณ์ฉุกเฉินได้
3. พร้อมแก้ไขและสร้างทางเลือกในการพัฒนาตัวเองไปสู่ เป้าหมายเรียนรู้จากสิ่งที่ไม่คาดคิด ไม่อายที่จะยอมรับ และมองความผิดพลาดและ ล้มเหลวว่าได้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้
4. มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม ในการบริหารโรงเรียน
5. มีความสามารถในการคิดเชิงมนทัศน์และอนาคตทำให้เห็น แนวโน้มทิศทางการที่จะนำมาบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
6. มีความรู้หลากหลายสาขาที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการ ติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. มีความไวต่อการรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและเข้าใจ เหตุผลของสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี
8. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถแก้ปัญหาระบบการบริหารจัดการให้พัฒนาต่อเนื่องตลอดเวลาและเอื้อต่อ การก้าวไปสู่ไทยแลนด์ 4.0

ชูติรัตน์ กาญจนธนชัย (2562, หน้า 32) ได้ศึกษา ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลได้ 4 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิด เพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความร่วมมือ 2) ความรู้ดิจิทัล 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล และ 4) การสื่อสาร

ทินกร บัวชู (2562 หน้า 289) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล พบว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถ

ในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และ 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

สุธาสิณี สุริยา (2564, หน้า 30 – 31) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลมี 5 ด้านคือ

1. ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. ภาวะผู้นำด้านการคิดสร้างสรรค์
4. ภาวะผู้นำด้านการบริหารความเสี่ยง
5. ภาวะผู้นำด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

เลอศักดิ์ ตามา (2564, หน้า 227) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ มีมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัยกล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง นำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ
2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม คือ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์กร และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิดจินตนาการ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์สู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาต่อยอดเพื่อนำมาใช้ในการบริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์และพัฒนางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ
4. ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะของผู้บริหารในการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ความสามารถในการใช้

เครื่องมือดิจิทัล พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และ เป้าหมายของสถานศึกษา

5. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ กระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ค้ำยก่อง ชมเชย รางวัล ข้อเสนอแนะบุคลากรอยู่เสมอ ส่งเสริมการเกิดทัศนคติที่ดี และความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รวมถึง สร้างค่านิยมและ จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

6. องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หลักการ แนวทางปฏิบัติที่ พัฒนาขีดความสามารถและการเรียนรู้ของตนเองและบุคลากรในองค์กร การถ่ายทอด องค์ความรู้เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น สร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ ส่งเสริม ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบ ความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จิตรกร จันทร์สุข (2564, หน้า 41) ได้ทำการศึกษา องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มี 5 พบว่า มีองค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การเป็นผู้นำดิจิทัล
4. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล
5. การบริหารจัดการโครงสร้าง

พรทิพา สีหาคุณ (2565, หน้า 16) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย
2. ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา
3. ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล
5. ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ
6. ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา

Birgit Oberer & Alptekin Erkollar (2018, p. 419) ได้กล่าวว่
พฤติกรรมของความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล 4.0 ไว้ดังนี้

1. บริหารจัดการทำงานเกิดความคล่องตัว ลดขั้นตอน
ลดความยุ่งยาก ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก
2. มุ่งเน้นความเป็นทีม (team-oriented) ส่งเสริมให้บุคลากร
มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุง
3. พัฒนารอบการศึกษาแบบความร่วมมือโดยใช้วิธีการองค์กร
แห่งการเรียนรู้ (cooperative approach)
4. เป็นผู้นำในการสร้างสรรค์และพัฒนาค่านิยมการทำงาน
ที่เน้นนวัตกรรม

Valeria E. Guzman, et al. (2020, p. 546) ได้ทำการศึกษา
คุณลักษณะและทักษะภาวะผู้นำ ยุคแห่งอุตสาหกรรมดิจิทัล 4.0 ประกอบด้วย

1. มีความรวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. มุ่งการทำงานเป็นทีม
3. สร้างแนวทางการประสานความร่วมมือ
4. มีนวัตกรรมในการบริหาร
5. เปิดกว้างต่อการเรียนรู้
6. สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ได้

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำ
การสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน
เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารในยุคดิจิทัลจากทัศนะนักวิชาการ ผลงานการวิจัย 10 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัย
พิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายในทิศทางเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อ
ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายในทิศทางเดียวกันแต่เรียกชื่อ
ต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่
ใช้ชื่อแตกต่างกัน หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) ทันเหตุการณ์และไวต่อการรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ 5) บริหารจัดการทำงานเกิดความคล่องตัว 6) ด้านการบริหารความเสี่ยง
2. ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) ความร่วมมือ 2) นำรวมกัน 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) มุ่งการทำงานเป็นทีม 5) สร้างแนวทางการประสานความร่วมมือ
3. การสร้างแรงจูงใจ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) เสริมพลังอำนาจ 2) ด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย 4. การให้และการบริการ องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) การให้และการบริการ
5. การคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) มีความสามารถในการคิดเชิงมนทัศน์ 2) เป็นผู้นำในการสร้างสรรค์และพัฒนาค่านิยมการทำงานที่เน้นนวัตกรรม
6. การคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) เรียนรู้ด้วยกันและแก้ไขปัญหา 2) แก้ไขและสร้างทางเลือกในการพัฒนา 3) ด้านคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนา 4) ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา
7. องค์การแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) สร้างชุมชน 2) สร้างเครือข่าย 3) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล 4) ภาวะผู้นำด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 5) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี 6) ด้านการพัฒนาทีมและองค์การ 7) พัฒนารอบการศึกษาโดยใช้วิธีการองค์กร 8) เปิดกว้างต่อการเรียนรู้
8. การบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) การบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ
9. การสื่อสาร มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) การสื่อสาร
10. ความยืดหยุ่น มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) มีความยืดหยุ่นทางความคิด

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล	กิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561)	ทิพวรรณ ล้วนประสิทธิ์กุล (2561)	ชูรัตน์ กาญจนชนชัย (2562)	ทินกร บัวชู (2562)	จิตรกร จันทรสฐ (2564)	เลอศักดิ์ ตามา (2564)	สุชาสินี สุริยา (2564)	พรทิพา สิทาคูณ (2565)	Birgit Oberer & Alptekin Erkollar (2018)	Valeria E. Guzman, et al. (2020)	ความถี่	ร้อยละ
5. การคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓	✓	6	60
6. คิดวิเคราะห์และ แก้ไขปัญหา	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	3	30
7. องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
8. การสื่อสาร	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	2	20
9. การบริหาร ความก้าวหน้าส่วน บุคคลหรือในวิชาชีพ	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10
10. ความยืดหยุ่น	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	2	20
11. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	4	40
12. สมรรถนะทาง เทคโนโลยีของผู้บริหาร	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	-	-	5	50
13. โครงสร้างองค์กร	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	2	20

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จากหลักการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในต่างประเทศและภายในประเทศ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ที่มีความถี่ระดับ 5 ขึ้นไป หรือ เท่ากับร้อยละ 50 ขึ้นไป หลังจากนั้นผู้วิจัยได้กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ให้มีความ

เหมาะสมกับบริบทการวิจัย จากผลการศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าความถี่มากที่สุดไปหาน้อยสุด ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์

องค์ประกอบที่ 2 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 5 ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์

ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถเลือกเน้นสนใจสิ่งที่เป็นความสำคัญ และเป็นค่านิยมของสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นสมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำและคำพูดที่จะทำให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันว่าอะไรคือ เป้าหมายสำคัญของสถานศึกษาและทุกคนจะปฏิบัติงานของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น ผู้บริหารที่มี วิสัยทัศน์นั้นจะก่อให้เกิดนโยบายในการบริหารหรือแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งอาจกำหนดเป็นปรัชญาของ โรงเรียนและหล่อหลอมสู่แผนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะบรรลุและตอบสนองต่อเป้าหมายที่วางไว้

1. ความหมายของด้านวิสัยทัศน์

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างนวัตกรรม

อรกาญจน์ เถียงกลาง (2562, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบ ค่านิยม ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้ผู้นำสามารถนำพาองค์การไปยังทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์การ เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการ

สร้างอนาคตขององค์กร ผู้นำต้องสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยมีความเข้าใจ รอบรู้ในค่านิยม และการบริการ รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

อรพรรณ หันแกลง (2563, หน้า 43) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์หมายถึง ผู้นำที่รู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดีจนความสามารถในการกำหนดภาพอนาคตขององค์กร โดยการโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากร ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร กระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ และมีความประพฤติตนดีตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ฉัตรชัย จันทา (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย หมายถึง การสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจด้านการเรียนการสอน การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเพื่อใช้เป็นแนวทางการ ดำเนินงานพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญาของสถานศึกษาและเป็นการกำหนด ขอบเขตของงานที่สถานศึกษาต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการโดยการเชื่อมโยงพันธกิจเป้าหมายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้

ข่าวทิพย์ ที่สุกะ (2564, หน้า 64) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ คือการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ และการให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนการสอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของผู้เรียนของครูสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

พระมหาประยูร ธีรวโร (2565, หน้า 37) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์กรซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิดโดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริงมีความเป็นไปได้ ดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม สอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กรอันจะทำให้องค์กรมีสภาพดีกว่าที่ เป็นอยู่ในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาจากความหมายของวิสัยทัศน์จะเห็นว่า วิสัยทัศน์มีลักษณะเป็นภาพ สถานศึกษาไม่สามารถที่จะสร้างภาพด้วยตนเองได้ แต่จะมองเห็นอนาคตขององค์กรผ่านผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างไรจึงจะเหมาะสม ดังนั้น วิสัยทัศน์ที่จะ กล่าวถึงในบทความนี้จะหมายถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา ทุกคนจะต้องมีเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เป็น พลวัตเช่นในปัจจุบัน

จากแนวคิดของนักวิชาการกล่าวมาสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน และสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบ ค่านิยม การเปลี่ยนแปลง รู้จักและเข้าใจสภาพการณ์บริบทขององค์กร มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ทำให้ทราบจุดหมายปลายทาง และวิธีการเดินทางไปสู่จุดหมายนั้น ทำให้งานในองค์กรเห็นภาพได้ชัดเจน

2. ความสำคัญของด้านวิสัยทัศน์

พระครูสุตวุฒิจูณ (2560, หน้า 10) ในปัจจุบันวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร ที่จะเป็นตัวชี้แนะแนวทางการบริหารองค์กรและสร้างแรงบันดาลใจ ในการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ วิสัยทัศน์เป็นเสมือนความใฝ่ฝันที่ชี้นำทางให้ทุกๆ คนในองค์กรเดินไปในทางเดียวกันมุ่งไปสู่อนาคต เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางและแนวทางที่กำหนดโดยผู้บริหาร

วัชรินทร์ จันทร์หอม (2561, หน้า 1298) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับรู้และรับทราบนำส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อนำไปสร้างวิสัยทัศน์และนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินงาน การบริหารการศึกษาภายในสถานศึกษาที่รับผิดชอบเพราะสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับนโยบายมาปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างและระบบการบริหารในครั้งนี้โดยตรง เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนรับรู้ปัญหา และความต้องการของผู้เรียนได้ดีที่สุด สถานศึกษา ทุกระดับและทุกประเภทจึงมีภารกิจหลักที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ตามระดับและประเภทของการศึกษานั้น ๆ

พิเชษฐ์ ภูเฉลิมตระกูล (2561, หน้า 308) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สามารถวัดได้จากคุณลักษณะของผู้บริหารได้แก่การสร้างวิสัยทัศน์การเผยแพร่วิสัยทัศน์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีผู้นำจะต้องเข้าใจบริบทขององค์กรทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำวิฤติและโอกาสสามารถกำหนดพัฒนาสร้างเป็นวิสัยทัศน์ ต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้วิสัยทัศน์เกิดการปฏิบัติตามเป้าหมาย

สภาววัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 15) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ มีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถ และเป็นจุดเริ่มต้นของผู้นำ ที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ทราบจุดหมายปลายทางและวิธีการเดินทางไปสู่จุดหมายนั้น ทำให้งานในองค์กรเห็นภาพได้ชัดเจน อีกทั้งยังช่วยเปลี่ยนแปลงองค์กร ช่วยฝึกสอนทีมงาน เพื่อพัฒนาทีมและองค์กรให้มีความก้าวหน้าและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ภาณุวัฒน์ เหมนวล (2563, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรในการทำงาน รู้จักและเข้าใจสภาพการณ์บริบทขององค์กร มีกลยุทธ์ในการบริหารงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีการกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน มองเห็นสิ่งที่เป็นในปัจจุบัน เพื่อนำทางให้เห็นภาพอนาคตขององค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย

พระมหาประยูร ธีรวโร (2565, หน้า 39) ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี เพราะวิสัยทัศน์เป็น Roadmap ให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ใช้เป็นประทีปนำทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่แท้จริงนั้นจะต้องมีกระบวนการสี่ของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 คือ คิดได้ (การสร้างวิสัยทัศน์) สื่อเป็น (การเผยแพร่วิสัยทัศน์) และโน้มนำให้มีการปฏิบัติล่วงหน้า (การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์) พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบด้วย โดยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศนั้น จำเป็นจะต้อง มุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านคุณธรรมจริยธรรม นำความรู้สู่สากล ก้าวทันเทคโนโลยี ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง "เศรษฐกิจพอเพียง" บริหารงานอย่างมืออาชีพ และชุมชนมีส่วนร่วม หากผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติได้อย่างนี้แล้วการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศย่อมจะไม่เป็นเพียงแค่ความฝัน สรุปลองค์ความรู้วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านคุณธรรมจริยธรรม นำความรู้สู่สากล ก้าวทันเทคโนโลยี ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง บริหารงานอย่างมืออาชีพซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ที่เร่งด่วนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องวางแผนในระยะสั้นและระยะยาวในการส่งเสริมและพัฒนา

อาฟสา วิเศษ (2565, หน้า 1344) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็น ภาพอนาคตของสถานศึกษา ที่เป็นภาพที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถบรรลุถึงจุดได้ความสามารถหยั่งรู้ถึงก้าวต่อ ๆ ไป ขององค์การนั้นถือเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้นำ เมื่อสามารถสร้างภาพอนาคตได้ชัดเจนแล้วต้องนำเผยแพร่แก่คณะครูและผู้ร่วมงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และเกิดการยอมรับ หากจะต้องมีการปรับเปลี่ยน ก็เป็นความเห็นพ้องต้องกันว่า เป็นภาพอนาคตที่เป็นที่พึงประสงค์ของทุกคนในสถานศึกษานั้น

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ การบริหารงานอย่างมืออาชีพจำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุมชัดเจน โดยปรับวิธีการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การ พัฒนาและขับเคลื่อนคณะทำงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยกำหนดแนวทางไปในทิศทางเดียวกันสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและ กันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

1. ความหมายของด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

ภูมิภัทร กลางโคตร (2560, หน้า 68) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรร่วมมือกันทำงานและแสวงหาวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยเน้นรูปแบบการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน มีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

หนูกัณฑ์ ปาโส (2562, หน้า 56) ได้กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งเน้นในการกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเอง และองค์การ

เลขคี่ดี ตามา (2564, หน้า 228) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการ เรียนรู้ หมายถึง หลักการ แนวทางปฏิบัติที่พัฒนาขีดความสามารถและการเรียนรู้ของ ตนเองและบุคลากรในองค์กร การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัวและ ยืดหยุ่น สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อภิญา ซ่อฟ้า (2562, หน้า 161) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการ เรียนรู้ เป็นองค์การที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการ ทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเท ทรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการ สร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ

Peter Senge (1990, p. 68) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้าง ผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่เกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน องค์การ ที่ซึ่งสมาชิกได้มีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการ อย่างแท้จริง ซึ่งประกอบไปด้วยวินัย 5 ประการ ได้แก่ 1) ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของ บุคคล (personal mastery) 2) แบบแผนทางจิตใจที่มองโลกตามความเป็นจริง (mental model) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) และ 5) การคิดเชิงระบบ (systems thinking)

David A. Gavin (1993, p. 78-91) ได้กล่าวว่า องค์การแห่ง การเรียนรู้ เป็นองค์การที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ้อยโยงความรู้ และมี การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

Michaek Marquardt (1996, p. 19) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการ เรียนรู้ หมายถึง องค์การซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ ที่เป็นพลวัต มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจใน สรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มี 5

องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พลวัตการเรียนรู้ (learning dynamics) 2) การปรับเปลี่ยนองค์การ (organization transformation) 3) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (people empowerment) 4) การจัดการความรู้ (knowledge management) 5) การใช้เทคโนโลยี (technology application)

จากแนวคิดของนักวิชาการกล่าวมาสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การจัดบรรยากาศที่ของการเรียนรู้ ในลักษณะการสร้าง แสวงหา และถ้ายิง ความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทำให้เกิดรูปแบบความรู้ใหม่ ๆ โดยผู้บริหารใช้ เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน กระตุ้น และสร้าง แรงจูงใจให้กับทีมงานสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมของ องค์การ

2. ความสำคัญของด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

วรรณพร ตริชัยศร (2561, หน้า 70) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสนับสนุน ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรทุกคน ในองค์กรต้องมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า และผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีความ เข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับในองค์กรจะต้องมีความปรารถนา อย่างสูงที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร ต้องการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้อย่างแท้จริง การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในองค์กรจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการ วางแผน และมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์จากการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด มีการ นำระบบการให้รางวัลมาใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร ส่งผลให้เกิด ความสำเร็จของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ต้องสามารถ ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้อย่างแท้จริง มีความพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด มุ่งเน้นให้พนักงานใน องค์กรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยเน้นเรื่องการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนความรู้มากกว่า ที่จะพยายามบังคับให้เกิดค่านิยมการเรียนรู้ในองค์กร มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนรู้ภายในองค์กรด้วยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง กระบวนการปฏิบัติงาน และ ระบบมากกว่าที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ จัดสรรบุคลากรที่มีความพร้อมเปิดรับ ความท้าทาย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติดังกล่าว เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรจำเป็นต้องพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน และความอยู่รอดภายใต้ความไม่

แน่นอนต่าง ๆ

ธีรศักดิ์ เนตรจรุงศรี (2562, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานั้นเน้นที่ "คน" เป็นหลักเครื่องมือ อุปกรณ์หรือเทคนิคต่าง ๆ ตลอดจนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเพียงอรรถประโยชน์ที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้วิธีการที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ดำเนินไปได้สะดวกขึ้น และเน้นการมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงโดยความรู้ต้องมีการเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งลักษณะการเรียนรู้ดังกล่าวสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมุ่งเน้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนความรู้อันเกิดจากการลองถูกลองผิด มีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ไปยังบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลอย่างต่อเนื่องและสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้อย่างสร้างสรรค์

นครินทร์ จับจิตต์ (2562, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในปัจจุบันกำลังเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในอัตราที่รวดเร็ว ผู้นำต้องมีความฉลาดในการบริหารองค์กร เพื่อขจัดปัญหา ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ สร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่ควรจะต้องเกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จโดย องค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองในอันดับแรก การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น กลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลงานที่เป็นที่ต้องการ สามารถที่จะเรียนรู้ และตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารซึ่งควรมีภูมิปัญญาที่ฉลาดในการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถนำเอาความชาญฉลาดที่สะสมไว้ของบุคลากรของตนมาใช้ได้อย่างได้ผล เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่ให้การศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายทางการศึกษา

หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สกุล (2562, หน้า 35-36) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ต้องมีโครงสร้างที่สนับสนุนพฤติกรรม การเรียนรู้ของนักเรียน มีเป้าหมายที่ท้าทายและสามารถทำให้สำเร็จได้ สมาชิกในองค์กรทุกคนสามารถอธิบายขั้นตอนการพัฒนาองค์กรได้อย่างถูกต้อง มีการจัดระบบและจัดการ

ข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

อภิญญา ฉัตรชอฟ้า (2562, หน้า 169) กล่าวว่า ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ความรู้ ซึ่งหมายถึง สารสนเทศผนวกกับทักษะประสบการณ์ของบุคลากร ความรู้จะเป็นตัวสร้างมูลค่าเพิ่มขององค์กร ที่พร้อมจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร ในการบริหารความสำเร็จจำเป็นต้องขยายผลจากการทำให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนขึ้นซึ่งจะเพิ่มความกระตือรือร้นขององค์กรในการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ และเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร ขึ้นกับความสามารถของบุคลากรในองค์กร ในการเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่าง ๆ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน ภายในองค์กร เราต้องสร้างตัวเร่งในขับเคลื่อนให้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืนและมีภูมิคุ้มกัน ซึ่งต้องตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเรียนรู้ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร หากแต่ระดับของการลงมือเรียนรู้ อาจยังไม่เป็นระบบที่สมบูรณ์เราไม่ควรริบหรี่ ที่จะพัฒนาองค์กรของเรา อย่าปล่อยให้เหตุการณ์บางอย่างหรือกฎกติกาภาครัฐมาบีบบังคับให้เราต้องเรียนรู้เพื่อตัวเราเอง เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร บุคลากรทุกระดับ ต้องตระหนัก และร่วมมือกันพัฒนาองค์กร เราต้องร่วมกันเพิ่มศักยภาพความสามารถในการสร้างสรรค์อนาคตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยนำกลยุทธ์ วิธีการต่าง ๆ มาปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมในยุคปัจจุบัน มุ่งเน้นส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน นำความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ของบุคลากรมาประยุกต์ใช้ในองค์กรโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการทำงานที่เป็นระบบแบบ เพื่อให้องค์กรก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่สามารถประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างความสัมพันธ์อย่างยั่งยืน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระหว่างบุคคล

ในโรงเรียน ทำให้งานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ

1. ความหมายของด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560 หน้า 17 – 18) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมดังกล่าว ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การมีส่วนร่วม 4) ความไว้วางใจ และ 5) การมีปฏิสัมพันธ์

ชลธิชา การถาง (2562, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การที่องค์การมากกว่าหนึ่งองค์การเต็มใจร่วมกันทำงาน มีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการทำข้อตกลงร่วมกัน กำหนดโครงสร้างกฎเกณฑ์ การคิด การวางแผน การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การเป็นผู้นำ การบริหารข้อตกลง การแก้ปัญหา การใช้ทรัพยากร การใช้อำนาจ และการใช้ศักยภาพร่วมกัน รวมทั้งร่วมเป็นเจ้าของผลลัพธ์ร่วมกัน

พระมหาจักรกฤษ ทินนปญโญ (2562, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปในลักษณะเป็นกลุ่มเป็นทีม ร่วมรู้ ร่วมคิด มีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมรับผิดชอบงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

พรปวีณ์ เพ็ชรคง (2563, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือในการทำงานหรือการทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการของการมีส่วนร่วมโดยที่คนกลุ่ม และองค์กรที่ดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ความร่วมมือบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน บรรลุผลในเชิงบวก ผลลัพธ์สำหรับองค์กรนั้นคือ ให้บริการ และสร้างระบบพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ไขปัญหาและโอกาสความร่วมมือยังเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันทรัพยากร และความรับผิดชอบในการวางแผนร่วมกันใช้และประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกของการทำงานร่วมกัน ยินดีที่จะแบ่งปันวิสัยทัศน์ภารกิจ ทรัพยากรและเป้าหมาย

รุ่งฤดี เรือนสิน (2562, หน้า 44 – 45) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ หมายถึงการทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ การร่วมมือเป็นพฤติกรรมกลุ่มที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกของทีม โดยมีการสื่อสาร

อย่างเปิดเผย

ลิตธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่มมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน และสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

จากแนวคิดของนักวิชาการกล่าวมาสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปในลักษณะเป็นกลุ่มเป็นทีม ร่วมรู้ ร่วมคิด มีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มทำงานร่วมกัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเป็นศิลปะในการโน้มน้าวใจสมาชิกส่งผลลัพธ์ที่ก่อการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะช่วยให้การทำงานใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ช่วยกันระดมความคิด ช่วยกันระดมสมองเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ด้วยความร่วมมือกันของบุคลากรที่มีความสามารถแตกต่างกันออกไป ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากกว่าการทำงานคนเดียว

สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2561, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือในการทำงานนั้นมีบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในช่วงอายุจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดปัญหาในการทำงานจึงจำเป็นต้องมีความร่วมมือกันของบุคลากรโดยแต่ละคนสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

กิตติทัช เขียวฉอห์น, อีระวัฒน์ จันทิก (2562, หน้า 361) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมการสร้างทีมงานเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม มุ่งปรับปรุงคุณภาพความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างสมาชิก ให้มีประสิทธิผลของกลุ่มสูงขึ้นได้ เพื่อมีการวางแผนที่มีจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงหน่วยงาน

ให้มีประสิทธิภาพผ่านการวิเคราะห์อย่างมีระบบและได้รับการยอมรับในหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์พื้นฐานในการปรับปรุงความสามารถในการแก้ปัญหาระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ด้วยการทำงานร่วมกันตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

พิมพ์พิชชา ศาสตราชัย (2562, หน้า 102) ได้กล่าวว่า ทักษะการทำงานเป็นทีมคือกระบวนการทำงาน โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน สมาชิกในกลุ่มมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลัก ในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้

Doyie (2019) ได้อธิบายว่า ทักษะการทำงานร่วมกัน จะช่วยให้คนภายในองค์กร มีส่วนร่วมซึ่งกันและกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานร่วมกันที่ประสบความสำเร็จต้องใช้จิตวิญญาณของความร่วมมือและความเคารพซึ่งกันและกัน โดยทั่วไปแล้วผู้บริหารจะมองหาบุคลากรที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องการรับเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยินดีที่จะสร้างสมดุลระหว่างความสำเร็จส่วนตัวกับเป้าหมายกลุ่ม ปัจจัยที่ส่งผลให้ความร่วมมือในการทำงานประสบความสำเร็จประกอบด้วย 1) กำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของกลุ่มบุคคลในกระบวนการความร่วมมือ 2) สื่อสารภายในองค์กรต้องมีความชัดเจนและเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 3) มีการประชุมหรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการในการทำโครงการหรืองานให้สำเร็จ โดยขอให้บุคลากรทุกคนมีความพร้อมเพรียงกัน 4) ให้การยอมรับและเคารพการมีส่วนร่วมของผู้ทำงานร่วมกันทั้งหมด 5) วางเป้าหมายของกลุ่มไว้เหนือความพึงพอใจส่วนตัว ต้องให้ผลลัพธ์ของงานที่ต้องการอยู่ในระดับดีเยี่ยม ซึ่งการทำงานร่วมกันไม่ได้เกี่ยวกับเป้าหมายเดี่ยว ๆ บุคลากรทุกคนยินดีที่จะอภัยในความผิดพลาดและให้อภัยผู้อื่นสำหรับความผิดพลาด หากบุคลากรคนใดมีความพยายามคัดค้านหรือก่อกวนในการทำงาน จะทำลายความร่วมมือในการทำงานได้

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นจะต้องมีการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือในการทำงาน มี

ปฏิสัมพันธ์ที่ดีเป็นพื้นฐานในการบริหารบุคลากรในการทำงานร่วมกัน เพราะความสำเร็จของเป้าหมายต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ย่อมส่งเสริมให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

การคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมนั้น มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมเป็นความสามารถทางสมองของมนุษย์ที่คิดค้นและผลิตสิ่งแปลกใหม่ที่มีคุณค่า ความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม มีส่วนสนับสนุนในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการค้นคว้าหาทางเลือกต่าง ๆ นอกจากนี้ ความคิดสร้างสรรค์ยังช่วยให้บุคคลสามารถนำประสบการณ์มาใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีนักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

1. ความหมายของด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

1.1 ความคิดสร้างสรรค์

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลากแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิด ใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 7) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนา

ตนเองและ เปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

แพนศรี พินปร (2562, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การจัดการความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์การ เพื่อเปลี่ยนความคิด แนวคิด หรือข้อปฏิบัติใหม่ ๆ ไปสู่การสร้างคุณค่าหรือมูลค่าเพิ่มในตลาดที่มีการแข่งขันส่งผลต่อกำไรและนำมาซึ่งนวัตกรรมขององค์การ ประกอบด้วย 1) ความสิ้นไหวทางความคิด 2) งานที่มีความท้าทาย 3) อิสระในการทำงาน 4) การเปลี่ยนแปลงเชิงรุก 5) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและ 6) การเชื่อมโยงอย่างสร้างสรรค์

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564, หน้า 34) กล่าวว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุมคิดนอกกรอบสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยี และสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 50) กล่าวว่า การมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่ จะนำไปสู่ กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าทำทลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงาน ของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสื่อสาร สมเทศและแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้าน การบริหารจัดการซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจน สามารถคิดประยุกต์ ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

1.2 การสร้างนวัตกรรม

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2562, หน้า 27 – 28) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดผลในเชิงบวกเมื่อปฏิบัติ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม สามารถช่วยลดภาระด้านแรงงาน และเวลาได้เป็นอย่างดี

ไม่ว่านวัตกรรมนั้นจะปรากฏออกมาในรูปความคิด การกระทำ หรือวัตถุ ก็ตาม ส่วน “นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้” คือ รูปแบบ แนวคิด กระบวนการ หรือ สื่อใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สอดคล้องกับหลักสูตร และสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการนวัตกรรมการไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนต้องคำนึงถึงนวัตกรรมที่นำมาใช้นั้นต้องมีจุดเด่นที่เห็นได้ชัดเจนกว่าวัสดุอุปกรณ์ หรือวิธีการที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมากนักอย่างน้อยเพียงใด นวัตกรรมนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่กับระบบหรือสภาพที่เป็นอยู่ มีกรณีวิจัยหรือการศึกษายืนยันแน่นอนแล้วว่า สามารถนำมาใช้ได้ดีในสภาพสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน และนวัตกรรมนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของผู้ใช้อย่างจริงจัง

จากรุวรรณ เมืองเจริญ (2562, หน้า 75 – 76) กล่าวว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ เป็นความสามารถ (Ability) หรือพลัง (Power) ในการสร้างสรรค์สิ่งที่เป็น แบบฉบับ (Original) นวัตกรรม (Innovation) การแสดงออก (Self-expression) และการจินตนาการ (Imagination) เป็นกระบวนการคิด เลือกร หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ซึ่งอาจจะเป็นแนวคิด วิธีการ หรือสิ่งของ โดย ไม่ติดยึดในกรอบที่มีอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลหรือแนวคิดเดิม แต่สังเคราะห์สิ่งใหม่ขึ้นมา ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแนวคิดใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาและดำรงชีวิตให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

จากรุกิตดี ชินนะราช (2563, หน้า 13) กล่าวว่า ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมคือ กระบวนการคิดค้น ผลงาน ชิ้นงาน หรือแนวคิด ในการพัฒนาสิ่งใหม่หรือของเดิมที่มีอยู่ให้เกิดความแปลกใหม่ ให้มีคุณค่าประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นการเพิ่มมูลค่า ประหยัดเวลาและงบประมาณที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาจากการแก้ไขปัญหาที่ผู้สร้างนวัตกรรมได้จัดกระทำขึ้นโดยผู้วิจัยเห็นว่ากระบวนการพัฒนาความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา และทำให้องค์กรขับเคลื่อนโดยใช้แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ โดยการสร้างนวัตกรรมขึ้นมา

1.3 การคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

ไตรรงค์ เมธีผาติกุล ธิติยา บงกชเพชร และคเชนทร์ แดงอุดม (2562, หน้า 56) ได้กล่าวว่า ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม เป็นความสามารถในการสร้างสรรค์ที่หลากหลายทิศทาง มีลักษณะที่แปลกใหม่ ซึ่งอาจเกิดจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากความคิดเดิม ให้เกิดสิ่งแปลกใหม่และแตกต่างไปจากเดิม หรือเป็นการคิด เพื่อประดิษฐ์ผลงานขึ้นมาใหม่หรือเป็นการจินตนาการ เพื่อสร้างสิ่งใหม่และแก้ปัญหาเดิมที่เกิดขึ้น อยู่บนรากฐานของหลัก เหตุและผล

พสธร วงศ์ชาลี (2562, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ เป็นการสร้างความคิดที่หลากหลาย มีกระบวนการคิดได้มาจากหลาย ๆ วิธีการสร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์และประเมินแนวคิดของตนเองเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ สื่อสารความคิดใหม่ ๆ การประยุกต์นำความคิดริเริ่มไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานทำให้ผลงานนั้นเป็นนวัตกรรมสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณิน คำแพง (2563, หน้า 8) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกการมีจินตนาการ เชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 105) ได้กล่าวว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ กระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่ จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความ กล้าคิด กล้าทำทหาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ใหม่และส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการทำงานของครูผู้บริหารสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา การประเมินผล การสอบถามความพึงพอใจ การปรับปรุงและพัฒนาการมี ทักษะการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

สุจารี สำอางค์ (2564, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ทักษะสร้างสรรค์ นวัตกรรม หมายถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ จินตนาการ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ตลอดจนความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ จนทำให้เกิดนวัตกรรมที่อาจอยู่ในรูปแบบของความคิด วิธีการหรือสิ่งประดิษฐ์ อาจเป็นสิ่งที่ใหม่ ทั้งหมดหรือเป็นการตัดแปลงต่อยอดจากความรู้ ประสบการณ์เดิม

Friday O. Okpara (2007, p. 11) ได้กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม คือ ความมุ่งมั่นที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์ ดังนั้นมูลค่าของ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อสร้างหนทางสำหรับผู้ประกอบการที่ชาญฉลาดและ กระตือรือร้นในการค้นหาโอกาสทำสิ่งใหม่ ๆ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม กระตุ้นและขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กรในทิศทางใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการกล่าวมาสรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์และ สร้างนวัตกรรม หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความรู้ จินตนาการ มีกระบวนการคิดที่หลากหลาย มีการคิดริเริ่มเพื่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้น มีวิธีการสร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์และประเมินแนวคิดของตนเอง ประยุกต์ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารและ จัดการเรียนรู้ กระตุ้นและขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กรในทิศทางใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

พิชชานันท์ ปานพรม (2562, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม มีความสำคัญเพราะเป็นวิธีการคิดที่ช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการคิดเข้าใจปัญหาสามารถแก้ไขและคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอุปสรรค ที่เกิดขึ้น ทำให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาได้ดี

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2562, หน้า16) ได้กล่าวว่า ทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) เป็นพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งความคิด สร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการคิดริเริ่มเพื่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้นโดย ใช้วิธีการคิดที่หลากหลาย เช่น การคิดคล่อง (Fluency) การคิดยืดหยุ่น (Flexibility) การคิด ริเริ่ม (Originality และการคิดอย่างละเอียดลออ (Elaboration) มีทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิด สร้างสรรค์หลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญาของ Guilford ที่ระบุว่า

ความคิดสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ 3 มิติ คือ

1. มิติด้านกระบวนการคิด (Operations) เป็นกระบวนการที่สมองจัดกระทำกับข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ความจำการคิดในมุมมองที่หลากหลาย การคิดลงสรุปและการคิดเชิงประเมิน

2. มิติด้านเนื้อหา (Content) เป็นสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดกระบวนการคิด ได้แก่ ภาพ สัญลักษณ์ภาษา พฤติกรรม

3. มิติด้านผลผลิตของการคิด (Product) เป็นผลที่เกิดจากการใช้กระบวนการคิดที่อยู่บนพื้นฐานของเนื้อหาหรือสิ่งเร้า ซึ่งแบ่งเป็น 6 ลักษณะ คือ หน่วย (Unit) กลุ่ม (Classes) ความสัมพันธ์ (Relations) ระบบ (System) การแปลงรูป (Transformation) และการประยุกต์ (Implication)

จารกตดี ชินนระราช (2563, หน้า21) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นแนวคิดที่เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการ ซึ่งต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ เพื่อค้นพบสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่แตกต่างกันความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ขึ้นมาจากแนวคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในสังคม ที่ต้องการความสะอาดสุขภาพ

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564, หน้า 259) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรม การศึกษาที่จะนำมาใช้ เพื่อแก้ไขปัญหา เช่น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนอง ความต้องการและความสนใจของผู้เรียนให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง ซึ่งการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ ในระบบการบริหารจัดการ ด้านการศึกษาก็มีส่วน

Partnership for 21 Century Skills (2011, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ประกอบด้วย 1) ใช้เทคนิคการสร้างความคิดที่หลากหลาย เช่น การระดมสมอง 2) สร้างมุมมองใหม่และคุณค่า ทั้งที่เป็นการปรับปรุงเล็กน้อยจากของเดิมหรือเป็นการเปลี่ยนแปลงจากเดิมโดยสิ้นเชิง 3) ทำความเข้าใจ ปรับปรุง วิเคราะห์ และประเมินแนวคิดของตนเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม เป็นพื้นฐานที่สำคัญก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างกันมาใช้เพื่อ ริเริ่ม แก้ไขปัญหาและคาดการณ์ล่วงหน้า โดยใช้วิธีการคิดที่หลากหลายทำให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี

สมรรถนะทางเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำรงชีวิตและการเผชิญหน้ากับปัญหาในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ไม่เพียงแต่เทคโนโลยีจะเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยเท่านั้น แต่การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นเสริมสร้าง จะเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมากในการเตรียมความพร้อมนักเรียนให้รู้เท่าทันข้อมูลข่าวสารปริมาณมหาศาลที่อยู่รอบตัว

1. ความหมายของด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี

ธนาคาร อินทรพานิชย์ (2560, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งหมายถึงการเพิ่มความรู้ ความสามารถและแนวคิดด้าน IT โดยการ สนับสนุนทั้งการฝึกอบรมจากบุคลากรภายในองค์กรหรือเป็นการนำผู้ชำนาญการจากภายนอกเข้ามาช่วยในการฝึกอบรม รวมทั้งต้องมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมให้แก่ องค์กรเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อยู่ตลอดเวลา และยังมีปัจจัยอื่นร่วม ด้วยได้แก่ การสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้าง การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร การค้นหาและเปิดรับ ข้อมูลเพื่อรองรับกระบวนการพัฒนานวัตกรรม

สุนันทา สมใจ (2561, หน้า 359) ได้กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งพบว่ามืองค์ประกอบครอบคลุมเกี่ยวกับด้านความรู้และการใช้เทคโนโลยี คือ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารงานโรงเรียน และการจัดการเรียนรู้ภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถจัดการให้เกิดความเข้ากันได้ หรือผสมกลมกลืนระหว่างเทคโนโลยีและนโยบาย

เยาวลักษณ์ ชื่อสัตย์ (2564, หน้า 145 – 146) ได้กล่าวว่า ความรู้ด้านสมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ความเข้าใจ สามารถใช้ คอมพิวเตอร์

ซอฟต์แวร์และกฎหมายลิขสิทธิ์ โปรแกรมประยุกต์พื้นฐาน ระบบบริหารจัดการ
ติดต่อสื่อสารผ่านระบบเครือข่าย เว็บไซต์ บทเรียนออนไลน์ คัดสรร เลือกใช้ ได้อย่าง
เหมาะสม เรียนรู้และ ผักผ่อนทักษะอยู่เสมอ เต็มใจให้คำแนะนำ อธิบาย แก่ผู้อื่นได้
สามารถวางแผน จัดโครงสร้าง กำหนด ขั้นตอน ระเบียบข้อบังคับ วิธีการ สร้างทีมงาน
การบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษา และการปฏิบัติงานได้ และความรู้
ความเข้าใจ หลักการประเมินผล รูปแบบการประเมินเทคโนโลยี สารสนเทศในปัจจุบัน
สามารถกำหนดมาตรฐาน จุดมุ่งหมาย การออกแบบเครื่องมือ ประเมินการใช้ เทคโนโลยี
สารสนเทศ มอบหมายผู้รับผิดชอบในการประเมินได้อย่างเหมาะสม กำกับติดตามดูแล
ควบคุม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้สำหรับการทำงานและการจัดการเรียนรู้
และพัฒนาระบบการประเมิน การบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน โดยอาศัยเทคโนโลยี
สารสนเทศอย่างต่อเนื่อง และยัง ความสามารถ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศเพื่อการศึกษา หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน งบประมาณ พัฒนาความรู้และ
ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศกระตุ้น
ให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวิจัย พัฒนาสื่อ นวัตกรรม บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์
เพื่อการจัดการเรียนการสอนแพร่ผลงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนการให้บริการ
เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ได้อย่างเหมาะสม

พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ (2564, หน้า 29 – 30) ได้กล่าวว่า
สมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ
ในการกำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์ขององค์กร นำนโยบายสู่การปฏิบัติ กำกับติดตามการใช้
เทคโนโลยี การเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การขับเคลื่อนองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ตลอดจน
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่
เสมอ และความปลอดภัยในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล
และกฎหมาย รวมไปถึงความสามารถพัฒนาบุคลากร สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการกล่าวมาสรุปได้ว่า สมรรถนะทางเทคโนโลยี
หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยี
เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการบริหารงานในโรงเรียนใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน
บริหารจัดการ และสื่อสารครอบคลุมและรอบด้าน ก้าวทันการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงของ
เทคโนโลยี พัฒนาคอนเทนต์และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพ

องค์กร นำพาองค์กรก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ความสำคัญของด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 30 – 31) ได้กำหนด ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล คุณลักษณะของผู้มีทักษะด้านดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา 5 มิติการเรียนรู้ 7 กลุ่มทักษะ ดังนี้

มิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยี

ประกอบด้วย 1 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้าน

ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)

มิติที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน

ประกอบด้วย 1 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการ

ควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set)

มิติที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา

ประกอบด้วย 2 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้าน

เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set) และ กลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล เพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set)

มิติที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการและนำองค์กร

ประกอบด้วย 2 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการ

จัดการโครงการและการบริหารกลยุทธ์ (Project and Strategic Management Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set)

มิติที่ 5 ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

ประกอบด้วย 1 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

ด้านดิจิทัล (Digital Transformation Skill Set) หนึ่ง กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐาน การจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set) เป็นกลุ่มทักษะพื้นฐานที่ข้าราชการ

และบุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา

สุนันทา สมใจ (2561, หน้า 359) กล่าวว่า ความสามารถของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน
และการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งพบว่าเมืองคัมภีร์ประกอบครอบคลุมเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำ
และ วิสัยทัศน์ในองค์กร คือ ผู้บริหารต้องมีความสามารถกำหนดเป้าหมาย สามารถ
กระตุ้นให้ เกิดการผสมผสานวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างเครือข่ายชุมชนให้ดำรงไว้ได้อย่างยั่งยืน
เพื่อการ เรียนรู้และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการ
นำ วิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง

ชุลีกร นवलสมศรี (2563, หน้า 203) กล่าวว่า เมื่อเทคโนโลยี
สารสนเทศ และการสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ
ด้าน การพัฒนา สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบุคลากรองค์กรภาครัฐจะเป็น
ก้าว หนึ่งใน การเปลี่ยนแปลงสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยสมรรถนะด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศ ที่พึงประสงค์ประกอบไปด้วยความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีการใช้เทคโนโลยี
เพื่อการ ติดต่อสื่อสารการเข้าถึงและการประเมินสารสนเทศ การจัดการสารสนเทศ
การผลิต และสร้างสรรค์สื่อสารสนเทศ จรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะใน
การปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการยกระดับศักยภาพบุคลากรภาครัฐ เพิ่มขีดความสามารถของ
ผู้ปฏิบัติงาน ด้านดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ รวมทั้งการ
สร้างสรรค์ นวัตกรรมการทำงานและการให้บริการของรัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการ
ยกระดับงาน ของภาครัฐเป็นงานที่มีคุณค่าสูงขึ้น

พรภวิชัย อุ่นวิเศษ (2564, หน้า 21-22) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันโดยมุ่งเน้นความสามารถ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อ
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร รวมไปถึงจะต้องเห็นความสำคัญของเทคโนโลยี
ทางการศึกษาว่าเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ มิเช่นนั้นตัวผู้บริหารสถานศึกษาจะ
ไม่สามารถนำพาองค์กรก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันได้

James D. Mckeen & Heather A. Smith and Smith
(2003, p. 304) ได้นำเสนอ “สมรรถนะของผู้นำด้าน IT” โดยกล่าวว่าผู้นำต้องมีสมรรถนะ
ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ (Visionary) เป็นผู้สร้างและกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและใช้วิสัยทัศน์นั้นสร้าง แรงจูงใจ กระตุ้นที่จะกระตุ้นที่จะใช้ยึดเป็นแนวทางที่จะช่วยให้เข้าใจการทำงาน เพื่อให้เกิดภาพแห่ง ความสำเร็จในอนาคต
2. สามารถถ่ายทอดความรู้และสื่อสาร (Communicator) โดยมีความรู้เกี่ยวกับการ ประสานงานและรู้ว่ารู้ว่าการใช้ติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร เมื่อใด อันใด อันส่งผลต่อ การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. มีความคาดหวังสูง (High Expectations) สนับสนุนให้บุคลากรประสบความสำเร็จ มากกว่าที่เขาคาดหวัง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จได้ดีที่สุด
4. สร้างความเชื่อมั่น (Confidence Builder) แสดงความสามารถที่ไม่เคยผู้ใดทำมาก่อน หรือสร้างความสำเร็จจากสิ่งที่ผู้อื่นทำล้มเหลว และส่งเสริมการเรียนรู้ในการเป็นผู้นำเมื่อโอกาสมาถึง
5. มีความน่าไว้วางใจ (Trustworthy) มีความซื่อสัตย์ และไม่สัญญาในสิ่งที่ไม่สามารถทำได้ ไม่ว่ากล่าวผู้ร่วมงานต่อหน้าที่ประชุม
6. มีความน่าเชื่อถือ (Creditable) มีความรู้เกี่ยวกับธุรกิจเทคโนโลยี แสดงให้เห็นว่ามี ความรู้ลึกและรู้จริง อันนำไปสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญ
7. ให้การสนับสนุน (Supportive) เป็นผู้ให้กำลังใจ สนับสนุน และมีความยืดหยุ่นก่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน มีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันโดยมุ่งเน้นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการบริหารงานในโรงเรียน โดยพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบุคลากรเพื่อการยกระดับงานของภาครัฐเป็นงานที่มีคุณค่าสูงขึ้น ซึ่งด้านดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา 5 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยี มิติที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน มิติที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา มิติที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และมิติที่ 5 ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ที่บุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ ปัจจุบัน และทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่ผู้นำมีการส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรใน สถานศึกษาได้รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีพร้อมขับเคลื่อนการใช้องค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่ให้ดำรงอยู่ สร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถสร้างสรรค์ และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เผยแพร่ข้อมูลระหว่างองค์กร พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพอย่างสร้างสรรค์และมี จริยธรรม เพื่อนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน และ จากการศึกษาดูเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำในยุค Thailand 4.0 เพื่อนำมาเป็นกรอบในการวิจัยในครั้งนี้ ได้องค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม 5) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และเป็นตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครต่อไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน

ประสิทธิผลโรงเรียน คือความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ ผู้เรียนมีคุณภาพด้านการศึกษาและมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของโรงเรียนและตรงตาม ความต้องการของสังคม ซึ่งประสิทธิผลนี้ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลายท่าน ดังนี้

2.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารองค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถ ดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิผล จึงมีความหมายแตกต่างกัน ตามความเข้าใจของนักวิชาการ หรือผู้บริหารของแต่ละ

สถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, หน้า 11) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานการบริหารงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้

สุชาวดี อินทร์จันทร์ (2560, หน้า 108-126) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ หลักประกันและความเชื่อมั่นของโรงเรียนที่มีต่อชุมชน และสังคมนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับใดย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านโรงเรียน การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ที่ต้องกำหนดให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการรับรองมาตรฐานคุณภาพที่เน้นหลักการให้โรงเรียนพัฒนาและประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง เพราะหากโรงเรียนขาดกระบวนการพัฒนาและประเมินตนเอง ย่อมจะส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่น ๆ อันจะบ่งบอกถึงประสิทธิภาพและศึกษา และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาประสิทธิผลต่อการจัดการคุณภาพการศึกษา อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้เกิดการศึกษาแก่เด็กไทยทุกคน มีความเท่าเทียมกันในคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนและลดความเหลื่อมล้ำในคุณภาพของผลผลิต ซึ่งหมายถึงคุณภาพของผู้เรียนที่ได้มีการกล่าวอย่างกว้างขวางเป็นสากล โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญอย่างหนึ่งของความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

อษรารักษ์ อุณวิเศษ (2560, หน้า 11 - 12) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้รักการอ่าน รู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรวมทั้งการบริหารและการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ จากการปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ 4 ด้าน คือด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

เพลินพิศ มั่นกระโทก (2562, หน้า 40) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยผู้บริหารใช้ความสามารถเชิงผู้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ และผู้บริหารยังต้องทำหน้าที่ประสานงานด้านการศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลสูงสุดด้วย การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีซึ่งเป็นการพิจารณาทั้งระบบรวมถึงความพอใจในอาชีพของครูในโรงเรียนและภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียนด้วย

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 63) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์

Burns (1987, PP. 117 – 134) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนหมายถึง โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มา

กระทบภายในและภายนอก

3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

Hoy and Mukel (2001, P. 370) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง ความสำเร็จที่บรรลุตามเป้าหมายขององค์การทั้งในปริมาณและเชิงคุณภาพ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการให้เกิดผลตามที่ปรารถนาโดยจะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้และประสิทธิภาพของโรงเรียนยังรวมถึงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการปรับโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยการมองประสิทธิภาพของทั้งระบบ

2.2 ความสำคัญประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

ความสำคัญของประสิทธิผลขององค์การและโรงเรียนประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์การบริหารและองค์การ นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้น จึงมีความสำคัญต่อองค์การ

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, หน้า 3) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนที่ดำเนินงาน ทั้งด้านบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนนับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุดที่จะพาสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานงานกับครูในโรงเรียน อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องระลึกไว้เสมอคือ การใช้ความอดทนในการแก้ปัญหาและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารงาน ควรมีความรู้คุณลักษณะที่เหมาะสมมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงาน รวมทั้งมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาคนและพัฒนางาน แล้วการบริหารงานจะได้รับความร่วมมือจากคณะครูทุกคน ทำให้การบริหารงานโรงเรียนด้านต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย แต่ถ้าผู้บริหารโรงเรียนขาดคุณลักษณะอันพึงประสงค์แล้ว อาจทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้

อวัสฎา นาโสภ, (2560 หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมทั้งหมดของบุคลากรเพื่อพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาความสำเร็จของการบริหารงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน หากผู้บริหารโรงเรียนมี

ความฉลาดทางอารมณ์ดี ครูผู้สอนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การบริหารโรงเรียน จึงจะประสบความสำเร็จ

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 4 - 5) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งถึงผลสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ปิยะวรรณ คิตโสตา, (2561 หน้า 65) กล่าวว่า การบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะ เป็นผู้นำในการบริหารงานโรงเรียน ปรับบทบาทของตนเองให้เหมาะสมบนพื้นฐานของ ความรู้ความเข้าใจในทักษะกระบวนการเพื่อภารกิจ มุ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับ นักเรียนภาคบังคับทุกคน อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันและมีคุณภาพ สามารถอยู่ร่วมกัน ในสังคมได้อย่างมีความสุขในทุกด้าน โดยผู้บริหารต้องใช้หลักการบริหารและการใช้ ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จและประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความสามารถในการบริหารจัดการของ ผู้บริหารและความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา ที่ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

วณัฐสนันท์ กมลบุรณ์ (2561, หน้า 85) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ ประกอบกับประสิทธิภาพก็มีความสำคัญต่อองค์กรมากเช่นกัน หากการดำเนินงานขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพก็จะมีผลกำไร ประสบแต่ความขาดทุน ก็ยากที่องค์กรจะตั้งอยู่ได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Goals) และประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิต (Output) ที่ต้องการ จึงมีความสัมพันธ์กันทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมายภายในเงื่อนไข

ที่มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบรรลุถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพ จึงเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์การ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียน เพราะการทำงานภายในโรงเรียนจะต้องให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิผลของโรงเรียนยังบอกถึงความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร คุณภาพการสอนครูผู้สอนในโรงเรียน ชีตความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้โรงเรียนเป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครอง

2.3 ความหมายการบริหารงานโรงเรียน

การบริหารงานโรงเรียน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องการจัดระบบการศึกษาเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารงานโรงเรียน และบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์การที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

ธีรพงศ์ แสนยศ, (2560 หน้า 53 – 54) ได้สรุปความหมายและของการบริหารโรงเรียนว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการบริหารและวิธีการที่โรงเรียนใช้ในการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันตามค่านิยม หรือความเชื่อพื้นฐาน เพื่อประโยชน์ในทางปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่างๆ ของทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้ชุมชนในท้องถิ่นร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 52) ได้สรุปความหมาย การบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกระบวนการการบริหารโรงเรียน

สุพัตรา ดีท่าโพธิ์, (2564 หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินกิจกรรมที่ผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนร่วมกันวางแผน การจัดองค์ การการนำและการควบคุม โดยใช้เทคนิค การจูงใจ การบังคับบัญชาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

วิมาลย์ สีทอง, (2565 หน้า 14) กล่าวว่า ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาที่เกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาในโรงเรียนในการ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และ บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ใน กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงาน

สุรัชย์ พรหมปากดี, (2565 หน้า 15 - 16) กล่าวว่า การบริหารงาน ของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลาย ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่า จะเป็นเด็ก เยาวชน หรือประชาชน ให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่พึงงามตามที่สังคมต้องการ และสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงาน วิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า การบริหารงานโรงเรียน หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารทั่วไป

2.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

การบริหารงานโรงเรียนเป็นกระบวนการบริหารใน ฝ่ายงานและกิจกรรม ต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้นซึ่งส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้เรียน เป็นภารกิจหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องตระหนักและผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งหลักการบริหาร ต่าง ๆ เพื่อให้ ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มากที่สุด ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพการบริหารงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดหลักแนวคิดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนใน โครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ อันได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 - 113) ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการทั่วไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีการกิจของงานในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผล 17 หน้า ที่ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113)

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2. การวางแผนงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาของสถานศึกษา
15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้

1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ

1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชา หน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนประเมิณผลและปรับปรุง

2. การวางแผนงานวิชาการ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย จัดทำกรอบในการดำเนินงาน ตลอดจน คู่มือ นิเทศ กำกับและติดตาม

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2 จัดการเรียนการสอนวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคูณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาของสมุดของปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อ
การเรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ
การเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือ
นักเรียนพิการด้วยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

4.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการ
เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และปรับตัวแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

4.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง
มีความสุข

4.3 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่
สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
อย่างมีความสุข

4.4 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงหรือลึกซึ่งมากขึ้น
สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้ครอบคลุมการศึกษาที่ส่งเสริมความเป้นเลิศ การศึกษา
สำหรับผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ
และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและการประยุกต์
ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์
และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง
ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ
อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะ

อันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียน อาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสานความร่วมมือ กับบิดามารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ การวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน

6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการ ซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการ เทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนา การเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้าน ต่าง ๆ รายปี รายภาคและตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่คณะกรรมการ เทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผล การเรียนและเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหาร สถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ได้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้ แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง กับการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมะ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์พิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

9. การนิเทศการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการ

กระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึง และต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศ การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็น องค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนวและดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่อง จิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการ จัดการเรียนรู้และเชื่อมโยง สู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพ ที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงาน แนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดี ระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนว ระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน

11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้งาน สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

11.3 จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)

11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมสถานศึกษา ต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วม และวงจรการพัฒนาคคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ

13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การรวมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน สังกัดอื่น

14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังกัดอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพ และปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบ และแผนปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแผนเดียวกัน

15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้ และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง

15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา แนวทาง การปฏิบัติ มีดังนี้

16.1 ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสือ อ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริม

ประสบการณ์หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา แนวทางการปฏิบัติมีดังนี้

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ต้องให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นโดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

17.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จึงขอนำเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานวิชาการ	
1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการ ให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร ท้องถิ่น	1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น
2. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	
3. การวางแผนงานวิชาการ	2. การวางแผนงานวิชาการและการ จัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการ
4. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	
5. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3. การจัดการเรียนการสอนพัฒนา กระบวนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
6. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา	4. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน
8. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน แนวทางการปฏิบัติ	
9. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	5. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน การพัฒนาใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
10. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา	
11. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทาง การศึกษา	
12. การนิเทศการศึกษา	6. การแนะแนวและการนิเทศการศึกษา
13. การแนะแนว	
14. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา	7. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา

ตาราง 2 ต่อ

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานวิชาการ	
15. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	8. การส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชน องค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็ง
16. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	
17. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

บริหารงบประมาณของโรงเรียน จะมุ่งเน้นความเป็นอิสระการในการบริหารงานงบประมาณมุ่งเน้นคล่องตัว โปร่งใส เป็นอิสระ ตรวจสอบได้ ยึดหลักบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา ซึ่งมีการกิจของงานในการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิผล 22 หน้าที่ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 - 113)

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหา เพื่อการศึกษาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนชั้นเรียน ข้อมูลครู นักเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษา โดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.2 จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF) และแผนงบประมาณ
 - 1.3 เสนอแผนงบประมาณขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นคำขอตั้งงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.4 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณและ คำขอตั้งงบประมาณจะต้องดำเนินการร่วมกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่าย งบประมาณต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การอนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ผู้อำนวยการ สถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการใช้จ่ายเงิน ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ขอเปลี่ยนแปลง หรือขอตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็น ต้องเสนอความเห็นชอบ ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วเสนอหรือขออนุมัติเปลี่ยนแปลงรายการ งบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินงานต่อไป

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานผลการ ดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

6.1 จัดให้มีการตรวจสอบติดตาม ให้กลุ่ม ฝ่ายงานในสถานศึกษา รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อจัดทำรายงานผลการ ปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแบบที่สำนักงานงบประมาณกำหนด แล้วจัดส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกไตรมาส ภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขต พื้นที่ศึกษากำหนด

6.2 จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณ แล้วจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลา ที่สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากำหนด

7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษา

7.3 วิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

8.1 วางแผน ทรัพยากร ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุน
เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

8.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่ายทุนการศึกษา
ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลคุ้มค่าและมีความโปร่งใส

8.3 สร้าง รายงาน เผยแพร่และเชิดชูเกียรติ ผู้สนับสนุนเพื่อ
การศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

9. การปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน

9.1 สสำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกผู้เสนอกู้ยืม

9.2 ประสานการยืมเพื่อศึกษากับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

10.1 จัดทำรายงานทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ ได้แก่
แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและ
ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการ เพื่อการรับรู้ของบุคลากร
ในสถานศึกษานักเรียนและบุคคลทั่วไป จะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัด
การศึกษา

10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
กับบุคคล หน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากรภายใน
และภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้
และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

11. การวางแผนพัสดุ

11.1 การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ดำเนินการตามกระบวนการ
ของการวางแผนงบประมาณ

11.2 การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง
เป็นผู้ดำเนินการ โดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุจัดทำรายละเอียดพัสดุที่ต้องการ คือ
รายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณ ราคา คุณลักษณะเฉพาะ หรือรูปแบบรายการและระยะเวลา
และระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุ ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนปฏิบัติงาน)

และตามที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ

11.3 ฝ่ายที่จัดทำแผนจัดหาพัสดุ ทำการรวบรวมข้อมูล

รายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุโดยมีการสอบทานกับแผนปฏิบัติงานและเอกสาร
ประกอบกับพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และความเหมาะสมของวิธีการ
จัดหาว่าควรเป็นการซื้อ การเช่าหรือจัดทำเอง แล้วจึงนำข้อมูลที่สอบทานแล้วมาจัดทำ
แผนการจัดหาพัสดุในภาพรวมของสถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงานการตรวจ
เงินแผ่นดิน ให้รายงานเฉพาะครุภัณฑ์ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาทและที่ดินสิ่งก่อสร้างที่มี
ราคาเกินหนึ่งล้านบาท รายละเอียดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ ตผ 0004/ว97
ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546

12. การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อ
ประกอบการขอต้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.1 กำหนดร่างแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ
เพื่อประกอบการขอต้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณ ให้กำหนด
แบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะได้ โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน
หากไม่เหมาะสมก็ให้กำหนดความต้องการโดยยึดหลักการโปร่งใส เป็นธรรมและประโยชน์
กับทางราชการ

13. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
เช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง การจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการ
ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผู้ขายและผู้รับจ้าง

14. การจัดหาพัสดุ โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุ
ของส่วนราชการและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
การจัดทำพัสดุ และระเบียบกระทรวงศึกษาว่าด้วยการให้สถานศึกษารับจัดทำรับบริการ
รับจ้างผลิตเพื่อจำหน่าย พุทธศักราช 2533

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

15.1 จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีวัสดุ ไม่ว่าจะได้มาด้วย
การจัดหาหรือการรับบริจาค

15:2 การควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปีและให้มีการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป

15.4 พักตร์ที่เป็นที่ดินหรือสิ่งก่อสร้างกรรมที่ได้มาด้วยเงินงบประมาณ ให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นราชพัสดุ กรรมที่ได้มาจากการรับบริจาคหรือจากเงินรายได้สถานศึกษา ให้ขึ้นทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

16.1 จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.2 การจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุและอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความครอบครองของสถานศึกษา ภายในวัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา

16.3 เงินรายได้ที่เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณประเภทเงินรายได้สถานศึกษา จึงต้องใช้จ่ายให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินตามข้อ 16.1-16.3 ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา

17. การเบิกเงินจากคลัง ให้สถานศึกษาส่งหลักฐานขอเบิกเงินทุกรายการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเบิกจ่ายตามระบบ GFMS ภายใต้วรรวมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

18.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินและการจ่ายเงิน ให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำส่งคลัง วิธีปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

18.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรักษาเงินให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมตามความเหมาะสมแต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

19. การนำเงินส่งคลัง โดยให้สถานศึกษานำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 หากนำส่งเป็นเงินสด ให้ตั้ง

คณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

20. การจัดทำบัญชีการเงิน ให้จัดทำบัญชีการเงินตามระเบียบที่เคยจัดทำอยู่เดิม คือ ตามระบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21. การจัดทำรายงานทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

21.1 จัดทำรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21.2 จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้ของสถานศึกษา

22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงาน ตามคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิภาพการบริหารงาน
การบริหารงานงบประมาณ	
1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี	1. มีการจัดแผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการ ใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

ตาราง 3 (ต่อ)

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานงบประมาณ	
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ 5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ	2. มีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ตรวจสอบติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ 8. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน 9. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน	3. มีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ตรวจสอบติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
10. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 11. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 12. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 13. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน	4. มีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
14. การวางแผนพัสดุ 15. การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	5. มีการวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ

ตาราง 3 (ต่อ)

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานงบประมาณ	
19. การเบิกเงินจากคลัง 20. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน 21. การนำเงินส่งคลัง 22. การจัดทำบัญชีการเงิน	6. มีการจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง การจ่ายเงิน และการนำเงินส่งคลัง

3. ด้านบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้นำเสนอเกี่ยวกับกระบวนการขอขยายของการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113)

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
 - 1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขา จำนวนลูกจ้างประจำสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการ
 - 1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง
 - 1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
 - 1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา
 - 2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่ง อัตรากำลังประจำหรืออัตรากำลังชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 แจงภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจงภาระงานแก่อัตรากำลังประจำ หรืออัตรากำลังชั่วคราวและพนักงานราชการ

3.4 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากร ทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ได้รับการบรรจุ เข้ารับราชการในตำแหน่ง "ครูผู้ช่วย" ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.5 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็น ระยะเวลา ๑ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้ง ให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

3.6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียม ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณี ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติ จาก ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นใน การขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการและกรณีถูกเพิกถอน ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสั่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขต พื้นที่การศึกษา

4.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอประสงค์และเหตุผลความ

จำเป็นในการขอย้าย ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

4.2.2 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.2.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.2.4 ส่งย้ายและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นเสนอ

4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่ทางการศึกษา

4.3.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.3.2 สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.3.3 ส่งย้ายและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

5.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

5.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

5.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

5.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมิน และให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

5.1.4 แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน

5.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตาย
อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.2.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความเห็นที่เป็นข้อยุติ
และรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรม
อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
ตามความเหมาะสม

6. การลาทุกประเภท

6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาต ตามนโยบายหลักเกณฑ์
และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
และกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 เสนอเรื่องการขออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย
กำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการ
ปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับ
มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่
การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 7.1

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคล
ของสถานศึกษา

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8.1 การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.1.1 กรณีมีมูลความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะ
กรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ในฐานะผู้บังคับบัญชา

8.1.2 พิจารณาผลการลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

8.1.3 รายงานผลการพิจารณาโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด

8.2 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

8.2.1 ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

8.2.2 กรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

8.2.3 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์ รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด เพื่อพิจารณากรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด หรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี

12. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

12.1 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

12.2 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

13.1 จัดทำข้อมูลประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง

13.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

13.3 รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

14.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

14.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.1 สํารวจและรวบรวมขอมูลการขอใหม่และเลื่อนวิทยฐานะ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำ
ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ
และเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

15.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่
เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอใหม่และเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

16.1 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนา
มาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

16.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษา โดยยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

17.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

17.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของ
วิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

18.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในสถานศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

18.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

18.3 ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

20.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

20.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

20.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแผนที่กำหนด พร้อมทั้งสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

20.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ซึ่งขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาลักษณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาลักษณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานบุคคล	
1. การวางแผนอัตรากำลัง	1. การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรร
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	อัตรากำลังการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตาราง 4 (ต่อ)

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานบุคคล	
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การส่งเสริมการประเมิน
6. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	
8. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	4. ยกย่องเชิดชูเกียรติมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพการขอรับใบอนุญาต
9. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต	
10. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	5. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
11. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
12. การลาทุกประเภท	6. การลาทุกประเภท
13. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	7. การจัดการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การรายงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
14. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	
15. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	
16. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	
17. การออกจากราชการ	
18. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	8. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็น
19. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ตาราง 4 (ต่อ)

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานบุคคล	
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น	9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

4. ด้านบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของได้มีผู้นำเสนอเกี่ยวกับกระบวนการขอข่ายของการบริหารงานทั่วไปมี ภาระหน้าที่ 22 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113)

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและ

ตามอัธยาศัย

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 1.1 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง
 - 1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและประชาสัมพันธ์
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา
 - 2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรให้สถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทราบ
 - 2.3 กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา
 - 2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และสนองความต้องการของชุมชนและสังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับทราบ และดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.1 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา

4.2 แจกผลการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา ได้รับทราบ และเผยแพร่การศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและสาธารณชนทราบ

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

5.1 ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา

5.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

5.3 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

5.4 ประเมินผลงานและรายงาน พร้อมทั้งนำไปปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารงานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน

6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา

6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้เกี่ยวข้องทราบ

6.3 ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

6.4 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการ

ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรมารณานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

7.4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8. การดำเนินงานธุรการ

8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อลดขั้นตอนและรองรับการปฏิบัติงานธุรการ

8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบงานธุรการโดยเฉพาะและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ

8.4 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า

8.5 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงระบบงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม และติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10.1 ประสานงานชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

10.2 เสนอสำมะโนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน

10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

11. การรับนักเรียน

11.1 ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา เสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบ รวม เลิกหรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

13.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการทางการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และสถานศึกษาในการใช้

ทรัพยากรเพื่อการศึกษาารวมกัน

ขั้นพื้นฐาน

14.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

15. การทัศนศึกษา

15.1 การวางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

15.2 ดำเนินการขออนุญาตนำนักเรียนไปทัศนศึกษา

15.2 ดำเนินการนำผู้เรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษาตามแผน

หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

16. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

16.1 วางแผนการบริหารงานกิจการนักเรียน

16.2 ดำเนินการตามแผนที่กำหนดโดยส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วม

16.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนางานกิจการนักเรียน

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทาง

ที่กำหนด

17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการ

ประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

ในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

19.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค

19.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดและพัฒนาการศึกษาารวมกัน

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

- 20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การติดตาม
ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนา
การศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้
- 20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณะชนทราบ
- 20.5 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการติดตาม ตรวจสอบประเมินผล
และรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
21. การจักระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 21.1 วิเคราะห์ กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการ
ดำเนินงานของสถานศึกษา
- 21.2 วางแผนการจักระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา
- 21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน
ตรวจเงินแผ่นดินกำหนด
- 21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน และรายงานให้
เขตพื้นที่การศึกษาทราบ
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียน
ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนระเบียบ
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 22.2 การวางแผนงานปกครองนักเรียน
- 22.3 การบริหารงานปกครองนักเรียน การกำหนดหน้าที่
ความรับผิดชอบการประสานงานปกครอง
- 22.4 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรม
ส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี
- 22.5 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน
ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไข
ปัญหายาเสพติดในโรงเรียน การดำเนินงานป้องกันและแก้ปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน

22.6 การประเมินผลงานปกครองนักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบริหารงานทั่วไป จึงขอนำเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิภาพการบริหารงาน
การบริหารงานบริหารทั่วไป	
1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	1. การประสานงาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษา
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	
3. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	
4. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา	2. การวางแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การจัดระบบการควบคุมภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน	
6. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร	
7. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	
8. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน	3. ได้ดำเนินงานธุรการ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน
9. การดำเนินงานธุรการ	
10. การรายงานผลการปฏิบัติงาน	
11. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
12. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน	5. การรับนักเรียน จัดทำสำมะโนผู้เรียน
13. การรับนักเรียน	
14. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา	6. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

ตาราง 5 (ต่อ)

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานบริหารทั่วไป	
15. การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย	7. การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
16. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 17. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 18. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	8. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคม อื่นที่จัดการศึกษาส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
19. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	9. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
20. การทัศนศึกษา	10. การจัดทัศนศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ
21. งานกิจการนักเรียน 22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	11. งานกิจการนักเรียนและ แนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากตาราง 5 พบว่า การพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานขอบข่ายงาน 4 ฝ่าย ที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน การบริหารงาน 4 ฝ่าย คือการบริหารงานวิชาการกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 8 ด้าน การบริหารงบประมาณกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 6 ด้าน การบริหารงานบุคคลกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 9 ด้าน และการบริหารงานทั่วไปกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 11 ด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามขอบข่ายงาน 4 ฝ่าย มีขอบเขตดังนี้ การบริหารงานวิชาการ 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น

- 1.1 การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น แนวทางการปฏิบัติ

- 1.2 การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
2. การวางแผนงานวิชาการและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
 - 2.1 การวางแผนงานวิชาการ
 - 2.2 การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
3. การจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 - 3.1 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 - 3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 3.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
4. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
 - 4.1 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนแนวทางการปฏิบัติ
5. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน การพัฒนาใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 - 5.1 การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 - 5.2 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
 - 5.3 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การแนะแนวและการนิเทศการศึกษา
 - 6.1 การนิเทศการศึกษา
 - 6.2 การแนะแนว
7. จะมีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
 - 7.1 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
8. จะมีการส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชน องค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็ง
 - 8.1 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

8.2 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษาและองค์กรอื่น

8.3 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั
วงศ์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

การบริหารงานงบประมาณ 6 ด้านประกอบด้วย

1. มีการจัดแผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับ
จัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

1.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตังงบประมาณเพื่อเสนอ
ต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่
กรณี

1.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2. มีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอน
และการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.1 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.2 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

3. มีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ตรวจสอบติดตาม
การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3.1 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

3.2 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิต

3.3 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

3.4 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
จากงบประมาณ

4. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การระดมทรัพยากร
และการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

4.1 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

4.2 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา

4.3 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

5. จะได้มีการวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ ครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการ จัดทำและจัดหาพัสดุ

5.1 การวางแผนพัสดุ

5.2 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ ครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

5.3 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ จัดหาพัสดุ

5.4 การจัดหาพัสดุ

5.5 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

6. จะได้มีการจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง การจ่ายเงิน และการนำเงินส่งคลัง

6.1 การเบิกเงินจากคลัง

6.2 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

6.3 การนำเงินส่งคลัง

6.4 การจัดทำบัญชีการเงิน

การบริหารงานบุคคล 9 ด้าน ประกอบด้วย

1. การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังการสรรหา และ บรรจุแต่งตั้ง

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

1:2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

1.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

2.1 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา

3. มีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.2 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. การยกย่องเชิดชูเกียรติมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การขอรับใบอนุญาต

4.1 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

4.2 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

5. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ

และจรรยาบรรณวิชาชีพ

5.2 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. การลาทุกประเภท

6.1 การลาทุกประเภท

7. การจัดการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การรายงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

7.1 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

7.2 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

7.3 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

7.4 การออกจากราชการ

8. การจั้ดระบบและการจั้ดทำหะเป็ยนประวัตี บัญชีรายชื้อและให้ควมเห็นเก็ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

8.1 การจั้ดระบบและการจั้ดทำหะเป็ยนประวัตี

8.2 การจั้ดทำ บัญชีรายชื้อและให้ควมเห็นเก็ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนิการที่เก็ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

9.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนิการที่เก็ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย
ด้านงานบริหารงานทั่วไป 11 ด้าน

1. จะได้การประสานงาน การพัฒนาระบบ และเครือข่ายงานเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษา

1.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

1.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

1.3 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ได้วางแผน การจั้ดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
การจั้ดระบบการควบคุมภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

2.1 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

2.2 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

2.3 การจั้ดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

2.4 การจั้ดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

3. ได้ดำเนินงานธุรการ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและการรายงานผลการปฏิบัติงาน

3.1 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

3.2 การดำเนินงานธุรการ

3.3 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.1 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

5. ได้มีการรับนักเรียน จัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - 5.1 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - 5.2 การรับนักเรียน
6. ได้มีการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
 - 6.1 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
7. ได้การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
 - 7.1 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
8. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคม อื่นที่จัดการศึกษาส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
 - 8.1 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - 8.2 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 - 8.3 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
9. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 9.1 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
10. การจัดทำทัศนศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ
 - 10.1 การทัศนศึกษา
11. งานกิจการนักเรียนและ แนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
 - 11.1 งานกิจการนักเรียน
 - 11.2 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร ความคล่องตัวในการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น
- 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ที่มุ่งเน้นการกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนพัฒนารายสามปี มีการรายงานผล SAR ของสถานศึกษา ผลการดำเนินงานการเงิน และบัญชีถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ
- 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของงานจากการจัดบุคคลเข้าทำงาน ผลการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผลของการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ และผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ที่มุ่งเน้นผลของการดำเนินงานตามแผนงานบริหารงานทั่วไป ผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ผลการดำเนินงานและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผลการดำเนินงานอาคารสถานที่ ผลการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา มีเครือข่ายพัฒนาการศึกษา และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นเอกสาร ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทำการศึกษาต่อไปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนต่อไป

3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.1 ข้อมูลทั่วไป

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 สืบเนื่องจากที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุมวันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ประกาศเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต

จังหวัดสกลนคร เป็นที่ตั้งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ตั้งสำนักงานตั้งอยู่ ถนนไอน้อย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47000 โทรศัพท์ 042-712814 โทรสาร 042-714453 มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดจำนวน 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2565, ออนไลน์)

3.2 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นองค์กรหลักขับเคลื่อนคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาและน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2565 , ออนไลน์)

3.3 พันธกิจ

3.3.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.3.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.3.3 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3.3.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.3.5 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ

3.3.6 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

3.3.7 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2565 , ออนไลน์)

3.4 เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย จึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

- 3.4.1 ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรมมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัยเสพติด สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม อย่างมีความสุข
- 3.4.2 ครูมีหลักสูตรชั้นเรียนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3.4.3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีคุณภาพและได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- 3.4.4 ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การ วิเคราะห์ วิจัย แก้ปัญหา มีวิญญาน ความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
- 3.4.5 สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 3.4.6 สถานศึกษามีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอ ต่อการจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาและจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้เอื้อ ต่อการเรียนรู้ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
- 3.4.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
- 3.4.8 สถานศึกษา ชุมชนมีการดำเนินงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง
- 3.4.9 สถานศึกษา ชุมชนมีการสร้างขีดความสามารถในการค้าและ การลงทุน
- 3.4.10 สถานศึกษา ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยว 3 ธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2565 , ออนไลน์)

3.5 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 1.3 การรักษาความมั่นคงภายใน และความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 2.5 การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านพลังงานส่งผ่านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพศักยภาพคน

ยุทธศาสตร์ที่ 3.1 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3.2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 3.3 การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสบนความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4.1 การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5.1 การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 6.1 การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 6.2 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ 6.3 การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2565, ออนไลน์)

3.6 การพัฒนาครู

จากคู่มือการปฏิบัติงาน กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการการศึกษ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และข้อ 4 ประกอบกับคำแนะนำของกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมติคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประชุมครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2560 เพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปด้วยความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2565, ออนไลน์)

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดอำนาจหน้าที่กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

3.6.1 ดำเนินการฝึกอบรมการพัฒนาครูก่อนแต่งตั้ง

3.6.2 ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

3.6.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.6.4 ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.6.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือปฏิบัติการวิจัย

ภายในประเทศหรือต่างประเทศ

3.6.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครู

และบุคลากรทางการศึกษา

3.6.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่

เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ดังนั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องเข้าใจภารกิจและรายละเอียดในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมาย มีขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใสเป็นธรรม

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาสกลนครเป็นหน่วยงานของภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีพื้นที่อยู่ในจังหวัดสกลนคร ในปีการศึกษา 2565 มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด 45 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 17 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 18 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 5 โรงเรียน ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรมจริยธรรมมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัย เสพติด สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และส่งเสริม พัฒนาครูมีหลักสูตรชั้นเรียนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนตรงตามศักยภาพของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีคุณภาพและได้รับการพัฒนาศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

ในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายของเรื่องที่ศึกษาแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้วนั้น งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ทินกร บัวชู (2562 หน้า 285 – 594) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการยกระดับการศึกษาไทยโดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ เพื่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการนำข้อมูลมาทำความเข้าใจ ในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิด ความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดยคำนึงถึง การใช้ทรัพยากรดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ณัฐธัญญา พรปทุมชัยกิจ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เมื่อจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทโรงเรียน และสามารถปฏิบัติได้จริง ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาระดับมืออาชีพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผล

การบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (X_2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_6) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_5) และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_4)

เลอศักดิ์ ตามา (2564, หน้า บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .052) การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ พบว่า มีองค์ประกอบ 5 ด้าน สามารถพยากรณ์การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้ร้อยละ 78

มุขำหมัตรีชุลัน ลือบาเกะลูติง (2564, หน้า 1935) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามความคิดเห็นครูผู้สอน ในภาพรวม อยู่ในระดับดีโดยมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมาคือ ความรู้ดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ส่วนการสื่อสารดิจิทัลเป็นลำดับที่ต่ำที่สุด

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้อินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาครูให้สามารถปรับตัวและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูรุ่นเก่ากับครูรุ่นใหม่ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูควรมีการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านการผลิตและการพัฒนาเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล

ณัฐสุดา เกษา (2565, 60) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ ที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการบริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาทุกด้านสามารถทำนายผลการบริหารศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 32.7

4.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทความ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 330 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 7) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8) ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก 9) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน จำนวน 6 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 83.40

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 627 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนพบว่าคุณลักษณะด้านบุคคล มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความเป็นผู้นำ ส่วนด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและด้านทักษะ

ความสามารถ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าทำนายร้อยละ 72.20

ณัฐธัญญา โคทั่งคะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งจังหวัดแตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 3 ลักษณะ ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่ามีจำนวน 1 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 36.10และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.153

7. วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ควรได้รับการยกระดับมี
จำนวน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะก้าวร้าว โดยได้จากการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน

ปิยะวรรณ คิตโตดา (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ
ภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
มัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
มัธยมศึกษาจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
มัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
มัธยมศึกษาโดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01
ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (X_2) ภาวะผู้นำแบบ
สนับสนุน (X_6) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_5) และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_4)

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ
แบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบ
มีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

รัชพงษ์ อึ้งวงค์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 355 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิผลโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (X23) การมีวิสัยทัศน์ (X24) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X11) โดยสมรรถนะทั้ง 3 ด้านรวมกันมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ร้อยละ 80.85

ภูษณทัต ผลทับทิมธนา (2563, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารโครงการของสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนำโครงการไปปฏิบัติ ด้านการประเมินโครงการ ด้านการวางแผนโครงการ และด้านการประเมินความต้องการจำเป็น 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ด้านนวัตกรรมการบริหาร สถานศึกษา ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้เรียน และด้านนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3) การบริหารโครงการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) = .789 และ 4) การบริหารโครงการสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการบริหารโครงการทุกด้านรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล ได้ร้อยละ 62.25 โดยการบริหารโครงการด้านการประเมินความต้องการจำเป็น มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินโครงการด้านการวางแผนโครงการ และด้านการนำโครงการไปปฏิบัติ ตามลำดับ

สุขญา โกมลวานิช (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ กำหนดนโยบาย ดิจิทัลร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ และ 3) การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน

สุภวัช เซาว์นเกษม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้ และ สภาพแวดล้อมด้านการสร้างโอกาส ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการสร้างภาพลักษณ์ ด้านการ สื่อสาร และด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน องค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้าน การแข่งขัน รองลงมาคือ ด้านการสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการควบคุม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สัตตบุษย์ โปธิรุท (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่าผลการวิจัย พบว่า

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .724

5. ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 52.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 31564

6. ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ทักษะได้แก่

6.1 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ควรจัดอบรมประชุม สัมมนา PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ มีการนิเทศติดตามจัดประกวดการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา

6.2 ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรจัดอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงานในประเทศต่างประเทศ เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครูผู้สอนและ

บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

6.3 ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรจัดทำนโยบายพัฒนาทักษะการคิด จัดอบรมประชุม สัมมนา ทำ PLC ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ คิดสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและจัดทำแบบทดสอบประเมินผู้บริหาร

ดวงสิทธิ์ พรหมมา (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ร่วมวางแผน กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน นิเทศกำกับ ติดตาม ยกย่อง ชมเชย กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ ตรวจสอบ รายงานผล นำผลมาปรับปรุงและ

พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ วิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน มุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเท บริหารจัดการการที่ทันสมัย พัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอน สร้างขวัญ กำลังใจครูผู้สอน และ 3) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ได้แก่ ควรกำหนดนโยบายมาตรฐาน กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Glickman (2001, p. 49) ได้ทำการศึกษาและสรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน มี 12 ประการ คือ

- 1) ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมไปถึงภาวะผู้นำของครูด้วย
- 2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง 5) มีการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน การจัดการกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรของโรงเรียน 11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาโรงเรียน 12) ใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาโรงเรียน

Fasanaro (2008, abstract) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนบทบาทของผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมของรัฐใน Santa Fe Province ประเทศอาร์เจนตินา พบว่าพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือของผู้อำนวยการโรงเรียน ที่พบบ่อยที่สุดในการมีประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การจัดแบ่งสถานที่อย่าง เป็นสัดส่วน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางการบริหาร ซึ่งให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการมีระเบียบวินัยการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา และการเชื่อมโยงกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

Aydin Balyer (2012, pp. 584 – 591) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน: เชิงคุณภาพการวิจัยจากการรับรู้ของครู ผลการศึกษาพบว่า ระดับของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน เผยให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนแสดงลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่ของการสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงบันดาลใจ และแสดงพฤติกรรมการกระตุ้นทางปัญญาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

Godbey Ronde and Thorckmorton. (2012, p. 123) ศึกษาการบริหารงานวิชาการในด้านการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วยรูปแบบการประเมินที่หลากหลาย พบว่า รูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่หลากหลายสามารถช่วยให้ผู้ปกครองเห็นถึงการพัฒนาทักษะด้านวิชาการของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี เมื่อผู้มีการกำหนดเกณฑ์ และสิ่งที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน และยังสามารถพัฒนาการแสดงผลของผู้เรียนได้ดีขึ้นอีกด้วย

Jafarzadeh (2014, abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองคาราจ ประเทศอิหร่าน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดในด้านทักษะการบริหารของ Robert Katz ซึ่งมีทักษะ 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมโนทัศน์ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมโนทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาทักษะใด ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนมีเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพของโรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตามความสัมพันธ์กันทางบวก

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าภาวะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล พฤติกรรมของผู้นำในยุคดิจิทัลที่มีวิสัยทัศน์มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน และทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่ผู้นำมีการส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีพร้อมขับเคลื่อนการใช้องค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ให้ดำรงอยู่ สร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถสร้างสรรค์ และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เผยแพร่ข้อมูลระหว่างองค์กร พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างยั่งยืน และแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ รวมได้ 6 ด้านคือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานและการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 5) ด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ 6) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี และประสิทธิผล

การบริหารงานโรงเรียน เป็นความสำเร็จของโรงเรียนเป็นผลสืบเนื่องจากการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีปัจจัย ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ซึ่งประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550, หน้า 28 – 121) ประกอบด้วย 4 งานคือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารทั่วไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

ในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อที่จะทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สร้างเครื่องมือในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,281 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 133 คน และครูผู้สอน 2,148 คน โรงเรียนทั้งหมด 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร, 2565, ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 100 คน และครูผู้สอน จำนวน 248 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45-48)

1.2.1 ผู้วิจัยใช้ประชากรจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร จำนวน 45 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ดังนี้

1.2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน 17 โรงเรียน
1.2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง	จำนวน 18 โรงเรียน
1.2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	จำนวน 10 โรงเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ โดยมีการกำหนดสัดส่วนผู้บริหาร และครูผู้สอน 6: 7: 12 ตามขนาดโรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยจับสลากแบบใส่คืน และเลือกผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน โดยวิธีการเจาะจง ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 17 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 6 คน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน เจาะจงเลือก ครูผู้สอน โดยการสุ่มอย่างง่ายโดยจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 4 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 102 คน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 18 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 7 คน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน เจาะจงเลือกครูผู้สอน โดยการสุ่มอย่างง่ายโดยจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 126 คน

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 10 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 12 คน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน เจาะจงเลือกครูผู้สอน โดยการสุ่มอย่างง่ายโดยจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 9 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 120 คน ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 30 คน และครูผู้สอน 90 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 348 คน ดังแสดงในตาราง 6 – 8

ตาราง 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 17 โรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
1. เทพสวัสดิ์วิทยา	2	11	13	2	4	6
2. สำปลาหางวิทยา	2	11	13	2	4	6
3. โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	2	12	14	2	4	6
4. วาริชวิทยา	2	12	14	2	4	6
5. ช่างมิ่งพิทยานุกูล	2	12	14	2	4	6

ตาราง 6 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
	ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน		ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน	
6. ปะชีวิทยาคม	2	14	16	2	4	6
7. ภูริทัตต์วิทยา	2	14	16	2	4	6
8. ทาสงครามวิทยา	2	15	17	2	4	6
9. บงเหนือวิทยาคม	2	16	18	2	4	6
10. หนองแวงวิทยา	2	16	18	2	4	6
11. เฉลิมพระเกียรติฯ	3	17	20	2	4	6
12. บ้านบัวราษฎร์บำรุง	2	19	21	2	4	6
13. โพนพิทยาคม	2	20	22	2	4	6
14. ดานม่วงคำพิทยาคม	2	21	23	2	4	6
15. ศึกษาประชาสามัคคี	2	21	23	2	4	6
16. โคกสีวิทยาสรรค์	2	24	26	2	4	6
17. นิคมน้ำอูนเจริญวิทยา	2	26	28	2	4	6
รวม	35	281	316	34	68	102

ที่มา: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร (2565 , ออนไลน์)

ตาราง 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 18 โรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
	ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน		ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน	
1. ดงมะไฟวิทยา	2	27	29	2	5	7
2. คำเพิ่มพิทยา	2	29	31	2	5	7
3. ทาแรศึกษา	2	29	31	2	5	7
4. แวงพิทยาคม	2	29	31	2	5	7
5. ทานผู้หญิงจันทิมาพึงบารมี	2	30	32	2	5	7
6. กุดเรือคำพิทยาคาร	2	31	33	2	5	7
7. โพนีสวนวิทยา	2	34	36	2	5	7
8. เจริญศิลป์ศึกษา	3	34	37	2	5	7
9. หนองหลวงศึกษา	2	36	38	2	5	7
10. สองดาววิทยาคม	2	36	38	2	5	7
11. ธรรมบวรวิทยา	3	37	40	2	5	7
12. เตาขอยพัฒนศึกษา	3	44	47	2	5	7
13. โพนงามศึกษา	3	48	51	2	5	7
14. พรรณาวุฒาจารย์	4	60	64	2	5	7
15. มัชฌิมวาริชภูมิ	4	61	65	2	5	7
16. คำตากลาราชฯ	4	63	67	2	5	7
17. ร่มเกล้า	4	63	67	2	5	7
18. กุดบากพัฒนาศึกษา	4	64	68	2	5	7
รวม	50	755	805	36	90	126

ที่มา: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร (2565 , ออนไลน์)

ตาราง 8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 10 โรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
	ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน		ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน	
1. กลุ่มมาลัยวิทยาคม	4	70	74	3	9	12
2. บ้านม่วงพิทยาคม	5	81	86	3	9	12
3. สกลนครพัฒนศึกษา	5	84	89	3	9	12
4. พังโคนวิทยาคม	5	90	95	3	9	12
5. อากาศอำนวยศึกษา	5	96	101	3	9	12
6. เตรียมอุดมศึกษา*	5	110	115	3	9	12
7. สว่างแดนดิน*	5	124	129	3	9	12
8. มัชฌิมวชิราวุธ*	5	135	140	3	9	12
9. ธาตุพนาลัยวิทยา*	5	147	152	3	9	12
10. สกลราชวิทยานุกูล*	5	175	180	3	9	12
รวม	49	1112	1161	30	90	120

* หมายถึง โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

- 1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.1.2 ครูผู้สอน
- 1.2 ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน
 - 1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 1.2.2 10 – 20 ปี
 - 1.2.3 มากกว่า 20 ปี
- 1.3 ขนาดของโรงเรียน
 - 1.3.1 ขนาดเล็ก
 - 1.3.2 ขนาดกลาง
 - 1.3.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม
5. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อหาแนวทางในการนำเนื้อหา มาสร้างแบบสอบถาม

2.1.2.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่าและการสร้างแบบสอบถาม

2.1.2.3 สร้างแบบสอบถามซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แล้วกำหนดคำถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

2.1.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.1.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์สอนทางด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี 2 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครูผู้สอน 1 คน ดังนี้

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์
ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3) ดร.บำเพ็ญ วรบุตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4) นายปราโมทย์ พระหันธงไชย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5) นางศิริพร พรหมประศรี ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.1.2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.80 – 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาผลปรากฏดังตาราง 45 (หน้า 374 – 387)

2.1.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไป
นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.1.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม
ที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร จำนวน 10 ประกอบด้วย 1)โรงเรียนนางัวราษฎร์
รังสรรค์ 2)โรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม 3) โรงเรียนมหาชัยพิทยาคม 4)โรงเรียนรามราชพิทยา

คม 5) โรงเรียนปลาปากวิทยา 6) โรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา 7) โรงเรียนธรรมโฆษิตวิทยา 8) โรงเรียนกุศุมวิทวิทยา 9) โรงเรียนนครพนมวิทยาคม และ 10) โรงเรียนแกสสามัคคีวิทยา จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 10 คน และครูผู้สอน 70 คน รวมทั้งสิ้น 80 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.18 ขึ้นไป ไว้ใช้และนำข้อคำถามไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.984 (บุญสม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

2.1.2.9 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X) มีดังนี้

- 1) ด้านวิสัยทัศน์ (X_1) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.896 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.726 – 0.788
- 2) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .907 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.701 – 0.803
- 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .924 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.694 – 0.802
- 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X_4) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .946 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.782 – 0.843
- 5) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (X_5) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.921 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.724 – 0.858

2.1.2.10 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลบริหารงานโรงเรียน (Y) มีดังนี้

- 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .911 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.628 – 0.748
- 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .929 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.709 – 0.805
- 3) ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .915 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.651 – 0.761
- 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.645 – 0.768

2.1.2.11 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอนหนังสือรับรองการทำวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จาก สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 348 ฉบับ และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้กลับคืนมา 348 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการแปลความหมาย

4.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมากโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู/ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน โดยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ใช้การทดสอบค่าที (t-test ชนิด Independent Sample) ส่วนการทดสอบขนาดของโรงเรียน
และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการ
ทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความ
แตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” โดยสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าที (t-test ชนิด Independent Sample) ส่วนขนาดของ
โรงเรียน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) ชนิด
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD
วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มี
ความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าระหว่าง

-1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันโดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376)

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r เข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กันหลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 แสดงว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's d-Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ สมมติฐานข้อ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และสมมติฐานข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่

(Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.3 สมมติฐานข้อ 5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

5.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมาร่างเป็นแนวทางการพัฒนาหลังจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 10 ท่าน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 ท่าน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 ท่าน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน ผู้อำนวยการโรงเรียน 2 ท่าน และครูผู้สอน 3 ท่าน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อ ดังต่อไปนี้

1. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1.1 อาจารย์สอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 ท่าน ประกอบด้วย

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2. ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร จำนวน 2 ท่าน ประกอบด้วย

1.2.1 ดร.วิชาญ เกษเพชร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.2 ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3 ศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
จำนวน 1 ท่าน คือ ดร.สุรพร พงษ์สุวรรณ

1.4 ผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร จำนวน 2 ท่าน ประกอบด้วย

1.4.1 ดร.ประจักษ์ เข้มไคร้ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
สกลพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4.2 นายอาทิตย์ ชูรีรัมย์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนท่า
แร่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.5 ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1.5.1 นางสาวดวงพร คำภูแสน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพังโคน
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.5.2 นายกฤษฎา ดวงดีลี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราช
วิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.5.3 นายพรเทพ บังแมน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโพธิ์แสน
วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้นำตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับตัวแปรประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับสูงขึ้นไป โดยนำประเด็นดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาในด้านดังกล่าวให้ดีขึ้นหรือสูงขึ้นไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละของข้อมูล
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
X_t	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม
X_1	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านมีวิสัยทัศน์
X_2	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้
X_3	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ
X_4	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม
X_5	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี
Y_t	แทน	ประสิทธิผลการการบริหารงานโรงเรียน โดยรวม
Y_1	แทน	ประสิทธิผลการการบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน	ประสิทธิผลการการบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงานงบประมาณ
Y_3	แทน	ประสิทธิผลการการบริหารงานโรงเรียนด้านด้านการบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน	ประสิทธิผลการการบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารทั่วไป

2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมากโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบที (t-test ชนิด Independent Sample) และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ประสิทธิผลการ

บริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าที (t - test ชนิด Independent Sample) และในส่วนของการเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 100 คน และครูผู้สอนจำนวน 248 คน ดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	100	28.74
2. ครูผู้สอน	248	71.26
รวม	348	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	99	28.45
2. โรงเรียนขนาดกลาง	128	36.78
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	121	34.77
รวม	348	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	154	44.25
2. ระหว่าง 10-20 ปี	146	41.95
3. มากกว่า 20 ปี	48	13.79
รวม	348	100.00

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 348 คน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.74 เป็นครูผู้สอน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 71.26

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 36.78 ผู้รองลงมาอยู่ในขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 34.77 และน้อยที่สุดอยู่โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.45

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 44.25 รองลงมาคือ 10 - 20 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 41.95 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.79

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

2.1.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ดังตาราง 10

ตาราง 10 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.43	.57	มาก
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.44	.57	มาก
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	4.48	.51	มาก
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม	4.41	.56	มาก
5. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี	4.41	.56	มาก
รวม	4.43	.48	มาก

จากตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.48$) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.44$) และด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.43$)

ดังนั้นผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.1.2 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รายนาม ดังตาราง 11 – 15

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน	4.49	0.76	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบ ค่านิยม	4.46	0.74	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนรู้และเข้าใจสภาพการณ์บริบทขององค์กร	4.35	0.77	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ทำให้ทราบจุดหมายปลายทาง เห็นภาพขององค์กรได้ชัดเจน	4.47	0.75	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์	4.37	0.81	มาก
รวม	4.43	0.57	มาก

จากตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.49$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ทำให้ทราบจุดหมายปลายทาง เห็นภาพขององค์กรได้ชัดเจน

($\bar{X} = 4.47$) และผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจ
วิสัยทัศน์ ระบบ ค่านิยม ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนครสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. บุคลากรในองค์กรมีการแสดงออกพร้อมกันทำให้เกิด องค์กรที่มีการตื่นตัว	4.41	0.81	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เกิดวัฒนธรรม คุณธรรม มุ่งเน้นในการแสวงหาความรู้สร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ	4.38	0.84	มากที่สุด
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการ เรียนรู้	4.47	0.78	มากที่สุด
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากร ในองค์กร	4.42	0.78	มากที่สุด
5. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน องค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน โดยอาศัย กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน	4.45	0.79	มากที่สุด
6. ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.75	มากที่สุด
7. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมบุคลากรทุกระดับเกิดการ เรียนรู้ความสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.50	0.73	มาก
รวม	4.44	0.57	มาก

จากตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมบุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ความสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.50$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.47$) และผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล	4.42	0.71	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนปลูกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่มมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน	4.52	0.68	มากที่สุด
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมหรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการในการทำงาน	4.43	0.76	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารภายในองค์กรต้องมีความชัดเจนและเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	4.57	0.62	มากที่สุด
5. ครูสามารถแก้ปัญหาและพัฒนานักเรียน และประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	4.47	0.70	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับและเคารพการมีส่วนร่วมของผู้ทำงานร่วมกันทั้งหมด	4.52	0.67	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
7. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มและปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน	4.45	0.75	มาก
รวม	4.48	0.51	มาก

จากตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารภายในองค์กรต้องมีความชัดเจนและเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.57$) ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับและเคารพการมีส่วนร่วมของผู้ทำงานร่วมกันทั้งหมด ($\bar{X} = 4.52$, S.D.= 0.67) ผู้บริหารโรงเรียนปลูกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่มมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.52$, S.D.= 0.68) ตามลำดับ

ตาราง 14 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความรู้ จินตนาการ มีกระบวนการคิดจากหลาย ๆ วิธี	4.41	0.77	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดริเริ่มเพื่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้น	4.45	0.76	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการสร้างความคิดทั้งเป็นความคิด ความรู้จากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ	4.48	0.74	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
4. ผู้บริหารโรงเรียน สามารถวิเคราะห์และประเมิน ทิศทางแนวคิดของตนเอง	4.39	0.75	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประยุกต์ใช้ ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม	4.41	0.74	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการ การบริหารและจัดการเรียนรู้	4.45	0.75	มาก
7. ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นและขับเคลื่อนกิจกรรม ขององค์กรในทิศทางใหม่ ๆ	4.40	0.77	มาก
รวม	4.41	0.56	มาก

จากตาราง 14 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการสร้างความคิดทั้งเป็นความคิด ความรู้จากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.75) และผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดริเริ่มเพื่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้น ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.76)

ตาราง 15 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี

ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจและใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	4.39	0.72	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน	4.51	0.73	มากที่สุด
3. ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานในโรงเรียนใช้ดิจิทัล เพื่อการวางแผน บริหารจัดการ	4.31	0.81	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลบน พื้นฐานของหลักธรรมภิบาลและกฎหมาย	4.44	0.78	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ	4.39	0.80	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนนำพาทิศกว้างทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	4.42	0.75	มาก
รวม	4.41	0.55	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวมของ
ผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี พบว่า โดยรวมอยู่ใน
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ
ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.51$)
ส่วนข้อที่เหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม

ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.46	0.54	มาก
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.43	0.54	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.46	0.54	มาก
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.47	0.48	มาก
รวม	4.45	0.44	มาก

จากตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.54$) และด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.54$) และด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.43$)

ดังนั้นผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รายด้านดังตาราง 17 - 20

ตาราง 17 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การวิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ของถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	4.42	0.83	มาก
2. มีการจัดทำกรอบสาระการเรียนรู้ของถิ่นเพิ่มเติมตรงตามบริบทของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.37	0.84	มาก
3. มีการกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญมีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	4.42	0.73	มาก
4. มีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและมีการนิเทศกำกับติดตามการใช้หลักสูตรท้องถิ่น	4.44	0.73	มาก
5. มีการนำสาระหลักสูตรท้องถิ่นไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเป็นรูปธรรม	4.47	0.71	มาก
6. มีการแนะแนวและการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	4.48	0.74	มาก
7. การประกันคุณภาพภายในและการรักษามาตรฐานการศึกษา มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	4.48	0.71	มาก
8. มีการส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชนองค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง	4.47	0.69	มาก
รวม	4.46	0.54	มาก

จากตาราง 17 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้าน การบริหารงานวิชาการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การประกันคุณภาพภายในและการรักษามาตรฐานการศึกษามีการดำเนินการอย่าง เป็นระบบ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.71) มีการแนะแนวและการนิเทศการศึกษาของโรงเรียน อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.74) และมีการส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชนองค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและ เข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.47$)

ตาราง 18 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. แผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับ จัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานมีความถูกต้องชัดเจน และเป็นไปได้ในการปฏิบัติ	4.39	0.74	มาก
2. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอ โอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใส	4.50	0.66	มาก
3. การรายงานผล ตรวจสอบติดตามการเบิกจ่าย งบประมาณ การจัดทำหรือจัดแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และ รายงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็วและ โปร่งใส	4.43	0.71	มาก
4. การบริหารจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากรและ การลงทุนเพื่อการศึกษา รวมถึงการจัดหาผลประโยชน์จาก ทรัพย์สินของโรงเรียนเป็นระบบและโปร่งใส	4.45	0.64	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
5. การวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุการควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุการกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุของโรงเรียนมีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.42	0.72	มาก
6. การจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงินการเก็บรักษาเงินการเบิกเงินจากคลังและการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลังมีความถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน	4.37	0.76	มาก
รวม	4.43	0.54	มาก

จากตาราง 18 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใส ($\bar{X} = 4.50$) การบริหารจัดการทรัพยากรการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รวมถึงการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียนเป็นระบบและโปร่งใส ($\bar{X} = 4.45$) และการรายงานผล ตรวจสอบติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็วและโปร่งใส ($\bar{X} = 4.43$)

ตาราง 19 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังการ สรรหา และบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของ โรงเรียน	4.45	0.74	มาก
2. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสและเป็นระบบ	4.51	0.68	มากที่สุด
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล การลาทุกประเภทมีความโปร่งใเที่ยงตรงและ ยุติธรรม	4.45	0.75	มาก
4. ยกย่องเชิดชูเกียรติมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพการขอรับใบอนุญาต เป็นไปอย่าง รวดเร็ว โปร่งใสและเป็นระบบ	4.43	0.77	มาก
5. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.42	0.69	มาก
6. การลาทุกประเภท ความยุติธรรมและตรงตาม ระเบียบทางราชการ	4.47	0.69	มาก
7. การจัดการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการ สั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การรายงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ มีความยุติธรรมและตรงตามระเบียบทางราชการ	4.48	0.68	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
8. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถูกต้องรวดเร็วตามระเบียบทางราชการ	4.47	0.74	มาก
9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ	4.45	0.72	มาก
รวม	4.46	0.54	มาก

จากตาราง 19 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การขอรับใบอนุญาต การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสและเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 20 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการบริหารทั่วไป

ด้านการบริหารทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การประสานงาน การพัฒนาระบบ และเครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการศึกษามีความถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ	4.48	0.65	มาก
2. การวางแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การการจักระบบการควบคุมภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนมีความถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ	4.50	0.67	มาก
3. การดำเนินงานธุรการ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.47	0.68	มาก
4. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.46	0.67	มาก
5. การรับนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียนเป็นระบบ และถูกต้อง	4.45	0.67	มาก
6. ความถูกต้องของการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา	4.44	0.70	มาก
7. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย มีประสิทธิภาพ	4.47	0.64	มาก
8. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ของบุคคล ชุมชน องค์การ หน่วยงาน และสถาบันสังคม อื่นที่จัดการศึกษา ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพ	4.53	0.65	มากที่สุด
9. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษถูกต้อง ตรงตามระเบียบทางราชการ	4.46	0.76	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านการบริหารทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
10. การจัดทัศนศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ	4.50	0.67	มาก
11. การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน ให้เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความถูกต้องตรงตามระเบียบทางราชการ	4.44	0.72	มาก
รวม	4.47	0.48	มาก

จากตาราง 20 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารทั่วไป พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าที (t-test ชนิด Independent Sample) ส่วนการทดสอบขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ผู้บริหารโรงเรียน (N1=100)		ครูผู้สอน (N2=248)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.70	0.35	4.32	0.60	7.326**	.000
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.66	0.39	4.34	0.60	5.916**	.000
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	4.65	0.38	4.42	0.53	4.533**	.000
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม	4.47	0.52	4.38	0.57	1.391	.165
5. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี	4.47	0.52	4.38	0.57	1.391	.165
รวม	4.59	0.35	4.37	0.51	4.712**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมและด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน”

2.3.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	16.49	2	8.25	29.93**	.000
	ภายในกลุ่ม	95.06	345	0.28		
	รวม	111.55	347			
2. ด้านองค์กรแห่งการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	19.06	2	9.53	35.36**	.000
	ภายในกลุ่ม	92.97	345	0.27		
	รวม	112.03	347			
3. ด้านการทำงานเป็น ทีมและความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	6.06	2	3.03	12.64**	.000
	ภายในกลุ่ม	82.70	345	0.24		
	รวม	88.75	347			
4. ด้านความคิด สร้างสรรค์และการ สร้างนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	17.01	2	8.56	32.40**	.000
	ภายในกลุ่ม	90.60	345	0.26		
	รวม	107.61	347			
5. ด้านสมรรถนะทาง เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	17.01	2	8.507	32.40**	.000
	ภายในกลุ่ม	90.60	345	0.26		
	รวม	107.61	347			
ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	14.55	2	7.03	38.80**	.000
	ภายในกลุ่ม	64.67	345	0.19		
	รวม	79.22	347			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) ดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
1. ด้านวิสัยทัศน์		\bar{X}	4.09	4.51	4.61
	เล็ก	4.09	-	-.42*	-.52*
	กลาง	4.51	-	-	-.10
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.61			
2. ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้		\bar{X}	4.06	4.56	4.60
	เล็ก	4.06	-	-.50*	-.54*
	กลาง	4.56	-	-	.06
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.60			
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ		\bar{X}	4.28	4.56	4.58
	เล็ก	4.28	-	-.28*	-.17*
	กลาง	4.56	-	-	.02
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.58			
4. ความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม		\bar{X}	4.07	4.48	4.61
	เล็ก	4.07	-	-.41*	-.54*
	กลาง	4.48	-	-	.13
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.61			

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารในยุค ดิจิทัล	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
5. ด้านการนิเทศ ติดตามการเรียน การสอน		\bar{X}	4.07	4.48	4.61
	เล็ก	4.07	-	-.41*	-.54*
	กลาง	4.48	-	-	.13
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.61			
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารในยุค ดิจิทัลโดยรวม		\bar{X}	4.11	4.52	4.60
	เล็ก	4.11	-	-.41*	-.49*
	กลาง	4.52	-	-	.08
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.60			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน”

2.3.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง

ตาราง 24 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3.17	2	1.58	5.04**	.007
	ภายในกลุ่ม	108.38	345	0.31		
	รวม	111.55	347			
2. ด้านองค์กรแห่ง การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.08	2	1.04	3.27*	.039
	ภายในกลุ่ม	109.95	345	0.32		
	รวม	112.03	347			
3. ด้านการทำงานเป็น ทีมและความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	5.73	2	2.86	11.90**	.000
	ภายในกลุ่ม	83.02	345	0.24		
	รวม	88.75	347			
4. ด้านการคิด สร้างสรรค์และ สร้างนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	6.73	2	3.36	10.51**	.000
	ภายในกลุ่ม	110.05	345	0.31		
	รวม	116.79	347			
5. ด้านสมรรถนะ ทางเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	5.06	2	2.53	8.51**	.000
	ภายในกลุ่ม	102.55	345	0.30		
	รวม	107.61	347			
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.267	2	2.13	9.12**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม
พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe – Method) และ LSD ดังตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านวิสัยทัศน์		\bar{X}	4.33	4.53	4.43
	น้อยกว่า 10 ปี	4.33	-	-.20*	-.10
	ระหว่าง10 – 20 ปี	4.53	-	-	.10
	มากกว่า 20 ปี	4.43			
2. ด้านองค์กรแห่ง การเรียนรู้		\bar{X}	4.36	4.52	4.42
	น้อยกว่า 10 ปี	4.36	-	-.16*	.06
	ระหว่าง10 – 20 ปี	4.52	-	-	.10
	มากกว่า 20 ปี	4.42			
3. ด้านการทำงานเป็น ทีมและความร่วมมือ		\bar{X}	4.38	4.64	4.36
	น้อยกว่า 10 ปี	4.38	-	-.26*	.02
	ระหว่าง10 – 20 ปี	4.64	-	-	.28*
	มากกว่า 20 ปี	4.36			
4. ความคิด สร้างสรรค์และการ สร้างนวัตกรรม		\bar{X}	4.28	4.54	4.40
	น้อยกว่า 10 ปี	4.28	-	-.26*	-.12
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.54	-	-	.40
	มากกว่า 20 ปี	4.40			

ตาราง 25 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20ปี	มากกว่า 20 ปี	
5. ด้านสมรรถนะทาง เทคโนโลยี		\bar{X}	4.28	4.54	4.40
	น้อยกว่า 10 ปี	4.28	-	-.26*	-.12
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.54	-	-	.14
	มากกว่า 20 ปี	4.40			
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม		\bar{X}	4.33	4.55	4.40
	น้อยกว่า 10 ปี	4.33	-	-.22*	.07
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.55	-	-	.15
	มากกว่า 20 ปี	4.40			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และ มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปีมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe - Method) และ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน n = 100		ครูผู้สอน n = 248		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.37	0.64	4.49	0.50	-1.698**	.092
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.35	0.66	4.46	0.48	-1.562**	.120
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.42	0.66	4.65	0.48	-2.051**	.042
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.36	0.62	4.52	0.40	-2.286**	.024
รวม	4.40	0.53	4.47	0.40	-1.071**	.286

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวม มีความแตกต่างกันโดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มากกว่าผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ”

2.4.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 27 – 28

ตาราง 27 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	6.863	2	3.432	12.316**	0.000
	ภายในกลุ่ม	96.134	345	0.279		
	รวม	102.997	347			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3.212	2	1.606	5.690**	0.004
	ภายในกลุ่ม	97.388	345	0.282		
	รวม	100.600	347			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.215	2	2.108	7.450**	0.001
	ภายในกลุ่ม	97.600	345	0.283		
	รวม	101.816	347			

ตาราง 27 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านการบริหาร ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2.827	2	1.414	6.308**	0.002
	ภายในกลุ่ม	77.317	345	0.224		
	รวม	80.144	347			
ประสิทธิผลการ บริหารงานงานโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	5.538	2	2.769	15.467**	0.000
	ภายในกลุ่ม	61.763	345	0.179		
	รวม	67.301	347			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe – Method) ตามความเหมาะสม ดังตาราง 28

ตาราง 28 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
1. ด้านการบริหารงาน วิชาการ		\bar{X}	4.27	4.45	4.62
	เล็ก	4.27	-	-.18*	-.35*
	กลาง	4.45	-	-	.17*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.62			
2. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ		\bar{X}	4.29	4.43	4.54
	เล็ก	4.29	-	-.14	-.25*
	กลาง	4.43	-	-	.11
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.54			
3. ด้านการบริหารงาน บุคคล		\bar{X}	4.30	4.46	4.58
	เล็ก	4.30	-	-.16	-.28*
	กลาง	4.46	-	-	-.12
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.58			
4. ด้านการบริหารทั่วไป		\bar{X}	4.36	4.45	4.58
	เล็ก	4.36	-	-.09	.22*
	กลาง	4.45	-	-	-.13
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.58			
ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน โดยรวม		\bar{X}	4.27	4.46	4.59
	เล็ก	4.27	-	-.19	-.32*
	กลาง	4.46	-	-	-.13*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.59			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนการเปรียบเทียบ จำแนกตามขนาดโรงเรียนรายคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน ”

2.4.3 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 29 – 30

ตาราง 29 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	6.733	2	3.366	12.065**	.000
	ภายในกลุ่ม	96.264	345	.279		
	รวม	102.997	347			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3.840	2	1.920	6.846**	.001
	ภายในกลุ่ม	96.760	345	.280		
	รวม	100.600	347			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.185	2	2.092	7.394**	.001
	ภายในกลุ่ม	97.631	345	.283		
	รวม	101.816	347			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	3.983	2	1.991	9.021**	.000
	ภายในกลุ่ม	76.162	345	.221		
	รวม	80.144	347			
ประสิทธิผลการบริหารงานผู้บริหารงานโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.437	2	2.218	12.174**	.000
	ภายในกลุ่ม	62.864	345	.182		
	รวม	67.301	347			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) ดังตาราง 30

ตาราง 30 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ		\bar{X}	4.33	4.62	4.35
	น้อยกว่า 10 ปี	4.33	-	-.29*	-.02
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.62	-	-	.27*
	มากกว่า 20 ปี	4.35			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ		\bar{X}	4.32	4.55	4.39
	น้อยกว่า 10 ปี	4.32	-	-.23*	-.07
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.55	-	-	.16
	มากกว่า 20 ปี	4.39			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล		\bar{X}	4.36	4.59	4.37
	น้อยกว่า 10 ปี	4.36	-	-.23*	-.01
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.59	-	-	.22
	มากกว่า 20 ปี	4.37			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป		\bar{X}	4.36	4.59	4.44
	น้อยกว่า 10 ปี	4.36	-	-.23*	.15
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.59	-	-	.20
	มากกว่า 20 ปี	4.44			

ตาราง 30 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20ปี	มากกว่า 20 ปี
ประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม		\bar{X}	4.34	4.58	4.39
	น้อยกว่า 10 ปี	4.34		-.24*	-.05
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.58	-	-	.19*
	มากกว่า 20 ปี	4.39			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวมและด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการทดสอบรายคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่าง ๆ กัน

ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี ส่วนการทดสอบรายคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่าง ๆ กัน

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก” การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทำการทดสอบโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 31

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X											
X ₁	.837**										
X ₂	.897**	.802**									
X ₃	.855**	.742**	.800**								
X ₄	.873**	.540**	.642**	.595**							
X ₅	.873**	.540**	.642**	.595**	1.000**						
Y	.745**	.519**	.574**	.638**	.751**	.751**					
Y ₁	.571**	.408**	.419**	.470**	.589**	.589**	.851**				
Y ₂	.540**	.339**	.391**	.480**	.568**	.568**	.876**	.658**			
Y ₃	.578**	.368**	.428**	.514**	.601**	.601**	.906**	.686**	.786**		
Y ₄	.516**	.290**	.344**	.421**	.593**	.593**	.873**	.690**	.727**	.789**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวม (Y_t) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($R_{X_tY_t} = 0.745$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X_t) มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($R_{X_tY_1} = 0.571$)

ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($R_{X_tY_2} = 0.540$)

ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($R_{X_tY_3} = 0.578$)

ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($R_{X_tY_4} = 0.516$)

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านวิสัยทัศน์ (X_1)	.408**	ปานกลาง
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2)	.419**	ปานกลาง
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3)	.470**	ปานกลาง

ตาราง 32 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y ₁)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม (X ₄)	.589**	ปานกลาง
5. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (X ₅)	.589**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X)	.571**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y₁) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($R_{XY1}=0.571$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Y₁) มีดังนี้ คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม (X₄) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X4Y1} = 0.589$) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (X₅) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X5Y1} = 0.589$) ส่วนด้านวิสัยทัศน์ (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับต่ำ ($R_{X1Y1} = 0.408$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
และหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y₂)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y ₂)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านวิสัยทัศน์ (X ₁)	.339**	ปานกลาง
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X ₂)	.391**	ปานกลาง
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X ₃)	.480**	ปานกลาง
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม (X ₄)	.568**	ปานกลาง
5. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (X ₅)	.568**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X)	.540**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y₂) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($R_{X_2Y_1} = 0.540$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Y₂) มีดังนี้ คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม (X₄) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X_4Y_2} = 0.568$) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (X₅) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X_5Y_2} = 0.568$) ส่วนด้านวิสัยทัศน์ (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X_1Y_2} = 0.339$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านวิสัยทัศน์ (X_1)	.368**	ปานกลาง
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2)	.428**	ปานกลาง
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3)	.514**	ปานกลาง
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม (X_4)	.601**	ปานกลาง
5. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (X_5)	.601**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X_6)	.578**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($R_{XY_3} = 0.438$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Y_3) มีดังนี้ คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X_4Y_3} = 0.568$) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X_5Y_3} = 0.568$) ส่วนด้านวิสัยทัศน์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X_1Y_3} = 0.339$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y_4)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านวิสัยทัศน์ (X_1)	.290**	ต่ำ
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2)	.344**	ปานกลาง
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3)	.321**	ปานกลาง
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์และการสร้าง นวัตกรรม (X_4)	.593**	ปานกลาง
5. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (X_5)	.593**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X)	.516**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ด้านการบริการงานทั่วไป (Y_4) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($R_{XY4} = 0.516$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะ ผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน มีดังนี้ คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม (X_4) มีความสัมพันธ์ ทางบวกมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X_4Y_4} = 0.593$) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X_5Y_4} = 0.593$) ส่วนด้านวิสัยทัศน์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X_1Y_4} = 0.290$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 36 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X)	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Y)				
	(Y ₁)	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)
ด้านวิสัยทัศน์ (X ₁)	สูง (0.745**)	ปานกลาง (0.408**)	ปานกลาง (0.339**)	ปานกลาง (0.368**)	ปานกลาง (0.516**)
ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X ₂)	ปานกลาง (0.574**)	ปานกลาง (0.419**)	ปานกลาง (0.391**)	ปานกลาง (0.428**)	ปานกลาง (0.344**)
ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X ₃)	ปานกลาง (0.638**)	ปานกลาง (0.470**)	ปานกลาง (0.480**)	ปานกลาง (0.514**)	ปานกลาง (0.421**)
ด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X ₄)	สูง (0.751**)	ปานกลาง (0.589**)	ปานกลาง (0.568**)	ปานกลาง (0.601**)	ปานกลาง (0.593**)
ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (X ₅)	สูง (0.751**)	ปานกลาง (0.589**)	ปานกลาง (0.568**)	ปานกลาง (0.601**)	ปานกลาง (0.593**)
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม (X)	สูง (0.745**)	ปานกลาง (0.571**)	ปานกลาง (0.540**)	ปานกลาง (0.578**)	ปานกลาง (0.516**)

จากตาราง 36 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานบุคคล ($R_{XY3} = 0.578$) ด้านบริหารงานวิชาการ ($R_{XY1} = 0.571$) ด้านบริหารงานงบประมาณ

($R_{XY2} = 0.540$) ด้านบริหารงานทั่วไป ($R_{XY4} = 0.516$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน” ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 37

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R2	Adjusted R2	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการคิด สร้างสรรค์และ สร้างนวัตกรรม (X_4)	.751	0.565	0.563	0.455	0.033	0.576	13.971**	.000
ด้านการทำงาน เป็นทีมและ ความร่วมมือ (X_3)	.788	0.621	0.619	0.257	0.036	0.295	7.159**	.000

$\alpha = 0.139$ S.E.est = ± 0.27190

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม (Y) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X_4) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.576 รองลงมา คือด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.295 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมของโรงเรียน ได้ร้อยละ 61.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27190

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t = 0.139 + 0.455X_4 + 0.257X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$ZY_t = 0.576Z_4 + 0.295Z_3$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X_4)	.589	0.347	0.345	0.468	0.052	0.479	9.000**	.000
ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3)	.608	0.369	0.366	0.200	0.057	0.186	3.488**	.001

$$a = 0.222 \quad S.E.est = \pm 0.43396$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมของโรงเรียน (Y_1) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน

ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X_4) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.479 รองลงมา คือด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.186 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมของโรงเรียน ได้ร้อยละ 36.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.43396

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.222 + 0.468X_4 + 0.200X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_1 = 0.479Z_4 + 0.186Z_3$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการคิด สร้างสรรค์และ สร้างนวัตกรรม (X_4)	.568	0.323	0.321	0.474	0.043	0.568	12.842**	.000
ด้านการทำงาน เป็นทีมและความ ร่วมมือ (X_3)	.595	0.354	0.350	0.376	0.057	0.220	4.081**	.000
ด้านองค์กรแห่ง การเรียนรู้ (X_2)	.606	0.368	0.362	-0.196	0.072	-0.207	-2.717**	.007

$a = 0.220$ S.E.est = ± 0.43006

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโดยรวมของโรงเรียน (Y_2) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X_4) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้าง นวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.568 รองลงมา คือด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ พยากรณ์ เท่ากับ 0.220 และ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.207 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโดยรวมของโรงเรียน ได้ร้อยละ 36.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.43006

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2 = 0.222 + 0.474 X_4 + 0.376 X_3 - 0.196 X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_2 = + 0.568 Z_4 + 0.220 Z_3 - 0.207 Z_2$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่มี อำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการ บริหารงานบุคคล (Y_3)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการคิด สร้างสรรค์และ สร้างนวัตกรรม (X_4)	.601	0.362	0.360	0.491	0.053	0.505	9.210**	.000

ตาราง 40 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการทำงาน เป็นทีมและ ความร่วมมือ (X ₃)	.632	0.400	0.396	0.338	0.075	0.362	5.164**	.000
ด้านองค์กรแห่ง การเรียนรู้ (X ₂)	.641	0.410	0.405	- 0.177	0.070	-0.185	- 2.523**	.012

$$a = 0.213 \quad S.E.est = \pm 0.41712$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคคลโดยรวมของโรงเรียน (Y₃) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X₄) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X₃) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.505 รองลงมา คือด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.362 และ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.185 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคคลโดยรวมของโรงเรียน ได้ร้อยละ 40.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.41712

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3 = 0.213 + 0.491 X_4 + 0.338 X_3 - 0.177 X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_3 = + 0.419 Z_4 + 0.338 Z_3 - 0.177 Z_2$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y₄)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X ₄)	.593	0.352	0.350	0.514	0.049	0.596	10.596**	.000
ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X ₃)	.599	0.359	0.355	0.258	0.068	0.272	3.782**	.000
ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X ₂)	.616	0.380	0.375	-0.217	0.164	-0.256	-3.403**	.000

$\alpha = 0.194$ S.E.est = 0.8009

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปโดยรวมของโรงเรียน (Y₄) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X₄) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X₃) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.596 รองลงมา คือด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.272 และ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.256 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมของโรงเรียน ได้ร้อยละ 37.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.38009

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4 = 0.19 + 0.514X_4 + 0.258X_3 - 0.217X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$ZY_4 = -0.596Z_4 + 0.272Z_3 - 0.256Z_2$$

**ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร**

ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทั้ง 5 ด้าน
พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ได้
ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังตาราง 41

ตาราง 42 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน					ภาพรวม
	ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y ₁)	ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y ₂)	ด้านการบริหารงานบุคคล (Y ₃)	ด้านการบริหารทั่วไป (Y ₄)	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Y ₅)	
ด้านวิสัยทัศน์ (X ₁)	X	X	X	X	X	X
ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X ₂)	X	✓	✓	✓	X	X
ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X ₃)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X ₄)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (X ₅)	X	X	X	X	X	X

✓ ส่งผลต่อ X ไม่ส่งผลต่อ

จากตาราง 42 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ และด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัล จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ และด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X₃)

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ
ในการทำงาน ซึ่งต้องมีขอบข่ายงานชัดเจนและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการหนดหน้าที่
บทบาทของทีม อย่างชัดเจน ปรึกษาหารือ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การทำงานของ
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ...”

(ประจักษ์ร์ เข้มไคร, สัมภาษณ์ 10 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนงานด้านการวิจัยและแก้ปัญหาใน
โรงเรียนทั้งของเก่าที่ยังแก้ปัญหาไม่ได้และของใหม่ที่ดีขึ้น สร้างนวัตกรรมทำให้ดียิ่งขึ้น
และการมีส่วนร่วมในทำงานเป็นทีม มีการมอบหมายงานให้ลูกกลุ่มงานจะมีการประชุม
และวางแผนงานอย่างเป็นระบบ และมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคุณครูในโรงเรียน
จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี...”

(อาทิตย์ ขูรีรัง, สัมภาษณ์ 10 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรการวางแผน กำหนดเป้าหมาย มอบหมายงานให้
เหมาะสมกับสมาชิกที่บทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ร่วมแรง ร่วมปฏิบัติงาน เสริมแรงทางบวก
มีการกำกับติดตาม และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ทำให้การบริหารองค์กรประสบ
ความสำเร็จ...”

(พรเทพ บังแมน, 10 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรเป็นคนพาทำก็จะได้ใจของบุคลากรในโรงเรียน
เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้ใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว การทำงานเป็นทีมและความ
ร่วมมือกันก็จะตามมาโดยอัตโนมัติเป็นเงาตามตัว ดังนั้นผู้บริหารที่ดีในด้านนี้ควรที่จะคิด
ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นคนที่ลงมือทำงาน ทำจริง พูดจริงจะนำมาซึ่งความศรัทธาของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา จะนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกับทุกฝ่ายทุกส่วน จะทำให้การ
ขับเคลื่อนการบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น องค์กรที่ทำงานเป็นทีมที่

ก้าวหน้าอย่างยอดเยี่ยมนั้นมักจะมีผู้นำที่ดีเป็นหัวเรือขององค์กรเสมอ ตลอดจนถึงใจ ทีมงาน ของตนเอง มีศักยภาพในการบริหารงานและบริหารคนได้อย่างดีเยี่ยมไปพร้อม ๆ กัน...”

(จินดา ลาโพธิ์, 11 มีนาคม พ.ศ. 2566)

“...ผู้บริหารควรมีเข้าใจความสามารถของสมาชิก เพราะการทำงานเป็นทีมจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ดีก็ต้องมอบหมายงานให้แต่ละคนที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้าน มอบหมายสมาชิกทีม ช่วยกันปรึกษาวางแผนการทำงาน ความสำเร็จของงานต้องพึ่งพาอาศัยกันมีการประชุมวางแผนดำเนินงานกำกับติดตามเป็นระยะก็ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ฉะนั้นหลักของการทำงานเป็นทีมหลักความสำเร็จของงานในยุคภาวะผู้นำทีมเพื่อให้เกิดแล้วก็สร้างภาวะผู้นำทีมเกิดขึ้น แล้วก็ร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานของโรงเรียน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม พ.ศ. 2566)

“...ผู้บริหารควรเน้นให้มีการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ในการกำหนด วิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจของหน่วยงาน และร่วมกันวิเคราะห์ ส่งเสริมให้ทำงานร่วมกัน เป็นทีม ใช้ทักษะและประสบการณ์ในการนำทีมงาน ที่ทุกคนมีความสำคัญและมีบทบาท หน้าที่ที่แตกต่างกันไป มีผู้นำและผู้ตามอันจะพานำทีมงานให้ประสบความสำเร็จ...”

(บุญธรรม อ้วนกันยา, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรเรียนรู้พูดคุยมีปฏิสัมพันธ์ยิ้มแย้มแจ่มใสกล้า พุดคุยสักถามบุคลากรในสถานศึกษา จากนั้นผู้บริหารมีการประชุมพูดคุยวางแผนภาวะ ของผู้นำทีมต้องมีการแก้ปัญหาให้กำลังใจแก่ทีมงาน การเป็นผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทัศนคติที่ดีรู้จักเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของทีมงานรู้จักเทคนิควิธีการแก้ปัญหาคำให้ ขวัญและกำลังใจแก่ทีมงานมีการให้รางวัลการเสริมแรงด้วยการชื่นชมและการให้รางวัล เป็นแทน ผลที่ตามมาก็จะประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในยุคปัจจุบันนี้...”

(สุรพร พงษ์สุวรรณ, 13 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรมีกกลยุทธ์ที่จะพาทีมไปสู่เป้าหมาย ใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ควรเป็นการ บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหาร มีการประชุมวางแผน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้ งานสำเร็จ รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ...”

(ดวงพร คำภูแสน, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2566)

“..ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ของโรงเรียนให้ชัดเจน สื่อสารด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ผู้มีส่วนร่วมรับทราบ เพื่อการวางแผน กำหนดเป้าหมาย เสริมแรงทางบวก ค่าความสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารมีการประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ครู นักเรียน รับฟังและแก้ไขปัญหาร่วมกันมีการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จ...”

(กฤษฎา ดวงดีลี, 13 มีนาคม นวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรมีการจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคล ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบกับสมาชิกทีม เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจตลอดจน การประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้ปรับปรุงและความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร...”

(วิชาญ เกษเพชร, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2566)

ตาราง 43 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X₃)

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ยุคดิจิทัล	ประจักษ์ คุ้มใครสกล	อาทิตย์ ชูริ่ง	พรเทพ บังแมน	จินดา ลักโพธิ์	ไชยา ภาวะบุตร	บุญธรรม อวนกันยา	สุรพร พงษ์สุวรรณ	วิชาญ เกษเพชร	ดวงพร คำญแสน	กฤษฎา ดวงดีลี	ความถี่
1. ผู้บริหารควรมี ความรู้เข้าใจ ความสามารถของ สมาชิก มอบหมายงาน ให้แต่ละคนที่มีความรู้ ความสามารถในแต่ละ ด้านบทบาทหน้าที่ อย่างชัดเจน	✓	✓	✓		✓	✓	✓				6
2. ผู้บริหารควรมีการ ประชุมปรึกษา ร่วมคิด วางแผน การทำงาน ฟังพาท้ายกันมี วางแผนดำเนินงาน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
3. ผู้บริหารควรพูดจริง ทำจริง ร่วมแรง ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบกับ สมาชิกทีม				✓	✓	✓		✓	✓	✓	7

ตาราง 43 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ยุคดิจิทัล	ประจักษ์ เชื่อมใคร	อาทิตย์ ชูรั้ง	พรเทพ บังแมน	จินดา ลาโพธิ์	ไชยา ภาชนะบุตร	บุญธรรม อวณกันยา	สุรพร พงษ์สุวรรณ	วิภาญ เกษเพชร	ดวงพร คำภูแสน	กฤษฎา ดวงดีลี	ความถี่
4. ผู้บริหารควรใส่ใจ ทีมงานต้องเรียนรู้ พูดคุยมีปฏิสัมพันธ์ยิ้ม แย้มแจ่มใสกล้าพูดคุย ซักถามบุคลากรใน สถานศึกษา				✓			✓				2
5. ผู้บริหารควรกำกับ ติดตามเป็นระยะ การประเมินผลรับฟัง ความคิดเห็น			✓				✓	✓			3
6. ผู้บริหารควรสร้าง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้กำลังใจ ให้รางวัล ชื่นชม สร้าง ขวัญและกำลังใจ		✓	✓				✓			✓	4
7. ผู้บริหารควรต้องมี ทัศนคติที่ดี							✓				1
8. ผู้บริหารควรรู้จัก เทคนิควิธี พัฒนาการ สร้างนวัตกรรม การ วิจัยแก้ปัญหา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน		✓	✓				✓		✓	✓	5

ตาราง 43 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ยุคดิจิทัล	ประจักษ์ เชื้อไมโคร	อาทิตย์ ชูริรัง	พรเทพ บังแมน	จินดา ลาโพธิ์	ไชยา ภาชนะบุตร	บุญธรรม อวนกันยา	สุรพร พงษ์สุวรรณ	วิชาญ เกษเพชร	ดวงพร คำมูลแสน	กฤษฎา ดวงดีลี	ความถี่
9. ผู้บริหารควรมี กลยุทธ์ที่มุ่ง ความสำเร็จ									✓		1
10. ผู้บริหารควร สื่อสารด้วยวิธีการ ต่าง ๆ			✓							✓	2
11. ผู้บริหารควร ผู้บริหากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ ของโรงเรียนให้ชัดเจน										✓	1

จากตาราง 46 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3) ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีความรู้เข้าใจความสามารถของสมาชิก มอบหมายงานให้แต่ละคนที่มีความรู้ ความสามารถในแต่ละด้านบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน
2. ผู้บริหารควรมีการประชุมปรึกษา ร่วมคิด วางแผน การทำงานฟังพินิจ อาศัยกันมีวางแผนดำเนินงาน
3. ผู้บริหารควรพูดจริง ทำจริง ร่วมแรง ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบกับสมาชิกทีม

4. ผู้บริหารควรรู้จักเทคนิควิธี พัฒนาการสร้างนวัตกรรม การวิจัย
แก้ปัญหา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ด้านความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ควรมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำที่แสดงออกถึงการ
เปลี่ยนแปลงด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา พัฒนา
ปรับเปลี่ยนองค์การในทางที่ดีขึ้น มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
ของทุกคนในองค์กรสามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคน เพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศิลปะทำให้สมาชิกทีมต้องเกิดศรัทธา มีความเชื่อถือ
มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งสามารถสร้างสภาวะแวดล้อม ให้เกิดการ
สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ...”

(ประจักษ์ร์ เข้มใคร, สัมภาษณ์ 10 มีนาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนงานด้านการวิจัยแก้ปัญหาในโรงเรียนใน
ห้องเรียน แก้ไขปัญหาที่มีอยู่ และและพัฒนาให้ที่ดียิ่งขึ้น การสร้างนวัตกรรมไม่
จำเป็นต้องสร้างใหม่ขึ้นตลอดแต่เป็นการทำให้มันดียิ่งขึ้น มีการมอบหมายงานให้ถูกกลุ่ม
งานจะมีการประชุมและวางแผนงานเป็นระบบเพราะงานจะดีงานจะสำเร็จจุลวงไปได้ด้วยดี
การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคุณครูในโรงเรียน ...”

(อาทิตย์ ชูริรัง, สัมภาษณ์ 10 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการประยุกต์ใช้
ความรู้ จินตนาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนความสามารถในการทำงานร่วมกับ
ผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ จนทำให้เกิดนวัตกรรมที่อาจอยู่ในรูปแบบของความคิด วิธีการหรือ
แนวคิด Model ในการบริหารงานโรงเรียน อาจเป็นสิ่งที่ใหม่ทั้งหมดหรือเป็นการตัดแปลง
ต่อยอดจากความรู้ ประสบการณ์เดิม ...”

(พรเทพ บังแมน, 10 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้ใหม่ ๆ พอมีความรู้ ความคิดใหม่ ๆ มีวิสัยทัศน์ที่ดีในการสร้างสรรค์งาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเปิดใจให้ กว้างเพราะโลกเปลี่ยนไป เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ดีเปิดใจเปิดความคิดใหม่ ๆ ก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวผู้บริหารก็จะให้ความร่วมมือได้อย่างดีในการ ขับเคลื่อนการบริหารงานดังนั้นในด้านนี้ก็จะเห็นได้ว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะสนับสนุนโดยตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนในด้าน ความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้หน้าภาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ได้ดีขึ้น...”

(จินดา ลาโพธิ์, 11 มีนาคม พ.ศ. 2566)

“...ผู้บริหารควรมีการสร้างสรรค์ต้องรู้จักคิดใหม่ ๆ เรียนรู้จาก โลกออนไลน์จากนักวิชาการ จากผลการวิจัย จากกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเอามาใช้ประโยชน์ กับการบริหารโรงเรียน การสร้างเทคนิควิธีการก็เป็นนวัตกรรมกระบวนการบริหารเป็น นวัตกรรมเหมือนการประดิษฐ์คิดค้นก็เป็นนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์คือ ทำสิ่งใหม่ก็ จะทำให้เกิดงาน มีการบริหารงานในแบบใหม่ติดต่อสื่อสารกับครูนักเรียนและผู้ปกครอง การให้หลักการบริหารแบบดิจิทัลการสั่งงานการติดต่อสื่อสารผ่านอิเล็กทรอนิกส์การหา วิธีการประชุมผ่านทางออนไลน์การจ้างงานวิชาการกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองเข้าถึง ข้อมูลของโรงเรียนผู้บริหารต้องคิดสร้างวิธีการใหม่ ๆ สร้างระบบคิดสร้างสรรค์ แบบใหม่...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม พ.ศ. 2566)

“...ผู้บริหารควรมีกระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน การปฏิบัติงานตลอดจนการติดตามประเมินผล มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหาร จัด ใช้ผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน...”

(บุญธรรม อ้วนกันยา, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในเรื่องการนำเทคโนโลยีที่เป็นดิจิทัลเข้ามาบริหารในยุคของการใช้มือถือในการสื่อสารที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน ผู้บริหารต้องจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใช้ในสถานศึกษาหรือการสร้างแอปพลิเคชันสื่อสร้างสรรค์ขึ้นมาของแต่ละรายวิชาเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกสบายให้แก่ครูและนักเรียน การส่งเสริมสนับสนุนผลงานการสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาในสถานศึกษาผลที่ตามมา ก็จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวนักเรียนและการบริหารสถานศึกษาได้ที่ดีขึ้นและจะประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล...”

(สุรพร พงษ์สุวรรณ, 13 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคคลในองค์กร ให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ ที่เป็นความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมที่เป็นของตนเอง ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนั้นบรรลุ จุดมุ่งหมายที่วางไว้...”

(ดวงพร คำภูแสน, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติหรือมีอิทธิพลต่อการทำงานของทุกคนใน หน่วยงาน มีศิลปะวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถ จูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ ๆ ต้องมีกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้นำกับผู้ที่บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่น ความไว้วางใจซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนั้นบรรลุ จุดมุ่งหมายที่วางไว้....”

(กฤษฎา ดวงดีลี, 13 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหาร มีวิธีการคิดเสริมจากเดิม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันยุคสมัยใหม่ที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ปรับเปลี่ยนแนวคิดจากเดิม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารและการส่งเสริมให้ครู

สร้างสรรค์นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น การประยุกต์นำความคิดริเริ่มไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อบริหาร การจัดการเรียนการสอน ทำให้การบริหารโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(วิชาญ เกษเพชร, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2566)

ตาราง 44 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X₄)

แนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำของผู้บริหารยุค ดิจิทัล	ประจักษ์ เข็มไคร	อาทิตย์ ชูริรัมย์	พรเทพ บังแมน	จินดา ลาโพธิ์	ไชยา ภาวบุตร	บุญธรรม อวนกันยา	สุพร พงษ์สุวรรณ	ดวงพร คำภูแสน	กฤษฎา ดวงดีลี	วิชาญ เกษเพชร	ความถี่
1. ผู้บริหารควร ความ รอบรู้ และหาความรู้ใหม่ จากโลกออนไลน์ จาก นักวิชาการจากผลการวิจัย			✓	✓	✓		✓			✓	5
2. ผู้บริหารควรมีทักษะ สร้างสรรค์นวัตกรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เทคนิคกระบวนการ บริหาร ขับเคลื่อนและ ส่งเสริมสนับสนุนผลงาน การสร้างสรรค์การสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับครู เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา ในการจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	8

ตาราง 44 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำของผู้บริหารยุค ดิจิทัล	ประจักษ์ ธีมโคร	อาทิตย์ ชูรู้ง	พรเทพ บังแมน	จินดา ลาโพธิ์	ไชยา ภาชะบุตร	สุพร พงษ์สุวรรณ	บุญธรรม ดอนกันยา	ดวงพร คำภูแสน	กฤษฎา ดวงดีลี	ศิษยา เกษเพชร	ความถี่
3. มีติดต่อสื่อสารการแจ้ง ข่าววิชาการ กิจกรรม ต่างๆ แบบดิจิทัล ส่งงาน การติดต่อสื่อสารผ่าน อิเล็กทรอนิกส์ แอปพลิเคชัน ผู้ปกครอง และนักเรียน เข้าถึงข้อมูล ของโรงเรียน					✓	✓					2
4. ศิลปะมีวิสัยทัศน์ วิสัย ทัศน์ที่ดี ในการสร้างสรรค์ งาน เปิดใจให้กว้าง กว้างไกล พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง				✓					✓	✓	3
5. ผู้บริหารควรส่งเสริม ให้บุคคลได้มีส่วน เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงาน ด้านการแสดง ความคิดเห็น การ ตัดสินใจ การรับผิดชอบ การปฏิบัติงานตลอดจน การติดตามประเมินผล				✓				✓			2

ตาราง 44 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำของผู้บริหารยุค ดิจิทัล	โซญา ภาวะบุตรี	จินดา ลาโพธิ์	วิภาณี เกษเพชร	บุญธรรม ออมกันยา	สุรพร พงษ์สุวรรณ	ประจักษ์ เข้มไครสกล	อาทิตย์ ชูวีรัง	ดวงพร คำบุญแสน	กฤษฎา ดวงดีดี	พรเทพ บังแมน	ความถี่
6. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ ผู้เชี่ยวชาญ ให้ถูกกลุ่ม งาน ในการปฏิบัติงาน				✓			✓				2
7. จัดทำหลักสูตรขึ้นมาใช้ ในสถานศึกษา					✓						1
8. ผู้บริหารควรสนับสนุน งานด้านการวิจัยแก้ปัญหา							✓				1
9. ผู้บริหารควรการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา									✓		1

จากตาราง 44 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัล ด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X_4) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัล ด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X_4) ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีความรอบรู้ และหาความรู้ใหม่ จากโลกออนไลน์ จากนักวิชาการ จากผลการวิจัย
2. ผู้บริหารควรมีทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เทคนิคกระบวนการบริหาร ชับเคลื่อนและ ส่งเสริมสนับสนุนผลงานการสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับครู เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการเรียนการสอน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและขอเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และ ประสบการณ์

ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,281 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 133 คน และครูผู้สอน 2,148 คน โรงเรียนทั้งหมด 45 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน จำแนกเป็น กลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 100 คน และครูผู้สอน จำนวน 248 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45 – 48)

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ของผู้ตอบ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.8 – 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 80 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้หาค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.984

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจสอบคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ผลสำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ สมมติฐานข้อ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และสมมติฐานข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.3 สมมติฐานข้อ 5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

5.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม (X) กับประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียน โดยรวม (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .745

6. อานาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโดยรวมของโรงเรียน (Y) ได้ โดยมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X_4) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้าน การคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.576 รองลงมา คือด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3) โดยมีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.295 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถ ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโดยรวมของโรงเรียน ได้ร้อยละ 61.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27190

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีจำนวน 2 ด้าน ที่ได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านความคิด สร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

7.1 ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

7.1.1 ผู้บริหารควรมีความรู้เข้าใจความสามารถของสมาชิก มอบหมายงานให้แต่ละคนที่มีความรู้ ความสามารถในแต่ละด้านบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน

7.1.2 ผู้บริหารควรมีการประชุมปรึกษา ร่วมคิด วางแผน การทำงาน ฟังพาดูอาศัยกันมีวางแผนดำเนินงาน

7.1.3 ผู้บริหารควรพูดจริง ทำจริง ร่วมแรง ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบกับสมาชิกทีม

7.1.4 ผู้บริหารควรรู้จักเทคนิควิธี พัฒนาการสร้างนวัตกรรม การวิจัยแก้ปัญหา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

7.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

7.2.1 ผู้บริหารควร ความรอบรู้ และหาความรู้ใหม่ จากโลกออนไลน์ จากนักวิชาการ จากผลการวิจัย จากกิจกรรมต่าง ๆ

7.2.2 ผู้บริหารควรมีทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์เทคนิคกระบวนการบริหาร ขับเคลื่อนและ ส่งเสริมสนับสนุนผลงานการสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับครู เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียน การสอน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยนำมา อภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยและผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.48$) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.44$) และด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.43$) ทั้งนี้อาจเป็น เพราะที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เข้าใจสภาพการณ์บริบทขององค์กรทำ ให้งานในองค์กรเห็นภาพได้ชัดเจนและมีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อ

การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในองค์กรเข้ามา มีส่วนร่วมในการวางแผน โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน มีการถ่ายโอนความรู้และ มีการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม กระตุ้นและขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กรในทิศทางใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ทินกร บัวชู (2562 หน้า 285 – 594) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการยกระดับการศึกษาไทยโดยการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถ ในการนำข้อมูลมาให้ความสนใจในความรู้อะไรและทักษะความสามารถของคนในองค์กร และ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อน ผลลัพธ์ของสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหาร ทั่วไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐฉนิชา พรพทุมชัยกิจ (2564, หน้า 124) ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านการมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลและการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล และสุดท้าย ด้านการพัฒนาในระดับมืออาชีพยุคดิจิทัล และสอดคล้องกับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการ บริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.47$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการบริหารงาน บุคคล ($\bar{X} = 4.46$) และด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.43$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกทั้งสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นตรงตามบริบทของท้องถิ่น มีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งมีการบริหารจัดการเงินที่ได้รับให้เป็นไปตามแนวทางการ

ใช้จ่ายเงินอุดหนุนและเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ คิตโสดา (2561, หน้า 182) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ พรหมปากดี (2565, หน้า 188) ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ การบริหารงานงบประมาณ รองลงมาคือ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน มีการส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีพร้อมขับเคลื่อนการใช้องค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ให้ดำรงอยู่ สร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถสร้างสรรค์ และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน และแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับแนวคิดของจิณฉัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 2) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำหลักการ แนวคิดในการบริหารภาพรวมที่ต้องมีความทันสมัย รู้เท่าทันโลกที่เปลี่ยนแปลง

อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะยุคนี้เป็นยุคของโลกดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องของโลกดิจิทัลเป็นอย่างดี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ใช้เทคโนโลยีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 9) ได้กล่าวว่าสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในยุคนี้ที่สภาพแวดล้อมภายนอกได้เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของไทย ซึ่งทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ คิตโสดา (2561, หน้า 106) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ เลอศักดิ์ ตามา (2564, หน้า 225) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในยุคดิจิทัลต้องปรับตัวในการบริหารสถานศึกษา ดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจของสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งในเรื่องการบริหารงานโรงเรียน การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุน

การจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางนั้นเป็นโรงเรียนที่ได้รับทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ กำลังคน วัสดุ อุปกรณ์ทางการบริหารที่มากกว่า ซึ่งเพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียนสู่ความมีประสิทธิภาพ ทางด้านการบริหารงาน จึงทำให้การบริหารงานมีความคล่องตัวมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษและโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิณณวัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 273 – 280) ที่กล่าวว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา สถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์ในโลกดิจิทัล โดยการพัฒนาการศึกษาด้วยเทคโนโลยีมีการนำระบบดิจิทัลมาปรับใช้ในระบบการศึกษา เน้นการปรับตัวของครูโดยใช้เทคโนโลยีพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ รวมถึงสามารถนำดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของสถาบันทางการศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิด Marc, P. (2012) ที่กล่าวว่า ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพของผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องสนับสนุนส่งเสริม สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมโดยที่มอบหมายอำนาจให้กับครูเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ผ่านการเพิ่มสมรรถนะทางเทคโนโลยีและทรัพยากรดิจิทัลที่จำเป็น ได้แก่ การจัดสรรเวลา ทรัพยากรและการเข้าถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง การอำนวยความสะดวกและการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้วยการกระตุ้น อบรมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมและสร้างรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเกิดความร่วมมือในยุคดิจิทัล และสอดคล้องกับ ญัฐณิชา พรปทุมชัยกิจ (2562, หน้า 50) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ เลอศักดิ์ ตามา (2564, หน้า 225) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ขตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล สามารถตัดสินใจ คาดการณ์ และวางแผนการดำเนินงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับรู้และเข้าใจการทำงานได้ดีกว่าและสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุฮัมหมัดรุซัน ลือบาเกลูติง (2564, หน้า 1935) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมองว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในยุคที่มีสภาพแวดล้อมภายนอกเข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผน

ต่าง ๆ ในด้านการบริหารงาน การบริหารจัดการงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารจัดการงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพสูง โดยใช้ สนับสนุน การบริหารตามขอบข่ายงานทั้ง 4 งาน ผ่านการขับเคลื่อนของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ คิตโสดา (2561, หน้า 158) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและ รายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสิทธิ์ พรหมมา (2565, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษที่ ได้รับทรัพยากรในการบริหารและมีปัจจัยทางการบริหารที่มากกว่าและเพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียนสู่ความมีประสิทธิภาพทางการบริหารงาน กว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก การพัฒนาบุคลากรหรือกระทั่งการอบรมก็มีการเข้าถึงผู้สอนและนักเรียนได้อย่างง่ายดาย และรวดเร็ว เพราะมีครูผู้สอนเพียงพอต่อเด็กนักเรียน และในยุคปัจจุบัน เป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาซึ่งหน่วยงานต้นสังกัด ได้จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และพัฒนาวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอน สื่อนวัตกรรม อยู่เสมอ จึงทำให้ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับ ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, หน้า 129) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ

เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า โดยภาพรวม ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก และที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก และผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญักรูฐนิชา โคทังคะ (2561, หน้า 144) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564, หน้า 191) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีขนาดของ โรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ด้านการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณและด้านการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม ประสิทธิผลการบริหารงาน

โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และเป็นกลุ่มที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบาย เช่น การปรับเปลี่ยนการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ทำให้ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอพร้อมกับการเปลี่ยนทำให้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในวิชาชีพ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่าย่อมได้เข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มประสบการณ์ความรู้อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลูติ เรื่องฤทธิ์ (2560, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่น้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 119) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในยุคนี้ที่สภาพแวดล้อมภายนอกได้เข้ามามีผลกระทบต่อการ

บริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ สามารถเลือกเน้นสนใจสิ่งที่เป็นความสำคัญและเป็นค่านิยมของสถานศึกษา มีหลักการ แนวทางปฏิบัติที่พัฒนาขีดความสามารถและการเรียนรู้ของตนเองและบุคลากรในองค์กรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม และสมรรถนะทางเทคโนโลยี โดยการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการบริหารงานในโรงเรียนใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการ ดังนั้นถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของผู้นำในยุคดิจิทัลสูงจะทำให้ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภวัช เชาว์นเกษม (2563, หน้า 94) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ($r = 0.611^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลด้านการประชาสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.503^{**}$) โดยที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในด้านการประชาสัมพันธ์สัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนด้านการร่วมมือในระดับปานกลาง ($r = 0.413^{**}$) ด้านการมีความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.509^{**}$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขญา โกมลวานิช (2563, หน้า 100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จากผลการศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.596 – 0.747 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.295 และด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.576 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมได้ ได้ร้อยละ 61.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27190 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและมีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยการปรับองค์กรให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและทำให้องค์กรพร้อมที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน และทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่ผู้นำมีการส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีพร้อมขับเคลื่อนการใช้องค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ให้ดำรงอยู่ สร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถสร้างสรรค์ และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เผยแพร่ข้อมูลระหว่างองค์กร พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงส่งผลให้การบริหารงานโรงเรียนเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูษณทัต ผลทับทิมธนา (2563, หน้า 141) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโครงการส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการบริหารโครงการทุกด้านรวมกันการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 62.25 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการบริหารโครงการด้านการประเมินความต้องการจำเป็น มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการประเมินโครงการ ด้านการวางแผนโครงการ และด้านการนำโครงการไปปฏิบัติ ตามลำดับ สอดคล้องกับ สุขญา โกลมวานิช (2563, หน้า 100 – 101) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมี 2 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.757 นั่นคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล และสามารถพยากรณ์ได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาส่งผลต่อ สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ได้ ร้อยละ 57.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ญัฐสุดา เกษา (2565, 60) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ ที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำด้าน วิสัยทัศน์ ($\beta = 0.412$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($\beta = 0.208$) รองลงมาคือ การสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ($\beta = 0.164$) รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ($\beta = 0.146$) และน้อยที่สุดคือ ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ($\beta = 0.139$) สามารถทำนายผลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้ ร้อยละ 32.3

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครโดยรวม อยู่ระดับมาก ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านดังกล่าวให้มาก ทั้งสนับสนุนให้กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน เพื่อส่งผลถึงประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 ระดับผลสำเร็จในประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนมีการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และมีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลบริหารจัดการโรงเรียนอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุ

ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ทางการบริหาร ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีและควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่น

2.2 ควรมีการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลชนก ศิริวรรณ. (2561) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กรณีภูฏี ตาแปง. (2562) บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลใน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์.
กศ.บ. พะเยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพะเยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหาร
รูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนในเครือข่ายนิคมชะเอมเขตกาเบรียลแห่งประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาตรี.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กิตติทัช เขียวอ่อน, และ ชีระวัฒน์ จันทิก. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11(1), 355 – 370.
- ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จ
ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์. (2562). การสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์ และกลยุทธ์การจัดการ*, 6(2), 73 – 88.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.
- จิตรกร จันทร์สุข. (2564). *การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). *ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- ฉัตรชัย จันทา. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ชัตสกร พิกุลทอง. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด.มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ชีวิน อ่อนละอ. (2563). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 10(1), 2 – 8.
- ชุตีรัตน์ กาญจนชัย. (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ลีขวารสารศึกษาศาสตร์*, 8(2), 56 – 64.

- ชวลีกร นवलสมศรี. (2563). สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่พึงประสงค์สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรภาครัฐในยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 12(2), 194 – 206.
- ณรงฤทธิ์ นามเหลา. (2560). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.*
- ณัฐสุดา เกศา. (2565). ภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ ที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 16(2), 48 – 64.
- ไตรรงค์ เมธีผาดิกุล และ ธิติยา บงกชเพชร;คเชนทร์ แดงอุดม. (2019) การพัฒนาความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมด้วยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมตามแนวคิดสะเต็มศึกษา เรื่อง สภาพสมดุล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. *วารสารพัฒนาการเรียนการสอน*, 13(2), 54 – 70.
- ดวงสิทธิ์ พรหมมา. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.*
- ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์สาร*, 13(2), 285 – 294.
- ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรีแก้ว เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.*
- ธนกร จันทะนาม. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 *วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- ธนาคาร อินทรพานิชย์. (2560). ปัจจัยของสมรรถนะทางเทคโนโลยีและการสั่งสมความรู้ความเชี่ยวชาญ ของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีอิทธิพล ต่อการสร้งนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ. *วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

- ธีรพงศ์ แสนยศ. (2560). รูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรศักดิ์ เนตรจรุงศรี. (2562). ระบบบริหารงานสารสนเทศที่สัมพันธ์กับลักษณะองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. *Journal of Humanities and Social Sciences, Suan Sunandha Rajabhat University*, 3(1), 37 – 61.
- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะวรรณ คิตโตดา. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประภาช จิตรรักศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560). การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์
ศ.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พรปวีณ์ เพ็ชรคง. (2563). ความร่วมมือในการทำงานและการสร้างบรรยากาศใน
การทำงานที่ส่งผลต่อการบริหาร ความหลากหลายของบุคลากรที่มีช่วงอายุ
ต่างกัน กรณีศึกษาโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด
นราธิวาส. วิทยานิพนธ์ ร.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรภาวิชัย อุณวิเศษ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของ
ผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศ.ม.สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระครูสุตวุฒิจูณ (ปรีชา ญาณวฑฺฒโน). (2560). การพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารใน
ศตวรรษที่ ๒๑. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 4(1), 8 – 16.
- พระมหาจักรกฤษ ทินนปญฺโญ (โกติรัมย์). (2562). ความร่วมมือในการขับเคลื่อน
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลัก CSR ของภาคเอกชน อำเภอสามพราน
จังหวัดนครปฐม. วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ, 1(1), 13 – 29.
- พระมหาประยูร ธีรวโร (ตระการ). (2565). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความ
เป็นเลิศ. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมนศาสตร์, 3(1), 33 – 40.
- พิชชานันท์ ปานพรม. (2562). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิด
เชิงออกแบบเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของนักเรียน
อาชีวศึกษาเรื่อง อาหารในชีวิตประจำวัน. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- พิชญ์พิมล สุนทระวงศ์. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิเชษฐ ภูเฉลิมตระกูล. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี*. วารสารวิชาการ
สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
- พิมพ์พิชชา ศาสตราชัย. (2562). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนว
สะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาอย่าง
สร้างสรรค์ทักษะการทำงานเป็นทีม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพลินพิศ มั่นกระโทก. (2562). *ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น
อำเภอแม่แตงจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- แพนศรี พินปรุ และณัชชา ลิมปศิริสุวรรณ. (2563). *องค์กรแห่งการเรียนรู้และความคิด
สร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางนวัตกรรมของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร
ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลอีสาน
- พลธร วงศ์ชารี. (2562). *การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา เรื่อง แรงและ
การเคลื่อนที่เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสำหรับนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภาณุวัฒน์ เหมนวล. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ภูษณทัต ผลทับทิมธนา. (2563). *การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เมรินทกาล รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). *ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน* 1(3), เดือนกันยายน – ธันวาคม 2563.
- มูฮำหมัดรุชดี ลือปากะลูติง. (2565) *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. การประชุมมหาดใหญ่ วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13*
- เยาวลักษณ์ ซื่อสัตย์. (2564). *การศึกษาสมรรถนะและแนวทางพัฒนาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขต 8 (ศรีนครอัจจะ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33*. ศษ.ม อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย* 5(1), 136 – 147
- รุ่งฤดี เรือนสิน. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 3*. ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ลลิตา สมใจ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เลอศักดิ์ ตามา. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(38), 224 – 240.

- วณัฐสนันท์ กมลบุรณ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิชัยพงษ์ อัยวงศ์. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัชรินทร์พรณ จันทร์หอม (2561). *พฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสจังหวัดเชียงราย*. *วารสารวิชาการ Veridian E – Journal, Silpakorn University*. 10(1), 1295 – 1304
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). *การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างจิตนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนวัตกรรมการพัฒนาระวมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2565). *บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.sesarea23.go.th/home/index.php>. 10 ตุลาคม 2565.

- _____ . ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน ปีการศึกษา 2565. เข้าถึงได้จาก https://datastudio.google.com/reporting/4f11bf13-ea5b-4b90-a185-2c448a42a957/page/p_odqugy6lyc. 30 ตุลาคม 2565.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. เข้าถึงได้จาก https://www.ocsc.go.th/digital_skills. 7 พฤศจิกายน 2565
- สำนักเลขาธิการคุรุสภา. (2556). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. สืบค้น 10 เมษายน 2563, จาก <http://www.education.dusit.ac.th/QA/articles/doc02.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิงห์คำ ยอดปานันท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สุโขทัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563.) การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุกัญญา ลำสัน. (2565). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุจารี ลำอานต์. (2564). การพัฒนาแบบวัดทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- สุชญา โกมลวานิช. (2563). *ภาวะผู้นำคิทธิศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุชาวดี อินทร์จันทร์. (2560). *โมเดลการวัดประสิทธิผลโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์หุระดับ. วารสารนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(3), 108 – 126. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สุธาสินี สุริยา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคิทธิศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.*
- สุทธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สุนันทา สมใจ. (2561). *การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(1), 350 – 363.*
- สุพัตรา ดีท่าโพธิ์. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายและบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สุภาวช์ เซาว์นเกษม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคิทธิศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 3(3), 92 – 96.*
- สุภาวต์มนต์ แสงคำมี. (2561). *ปัจจัยคุณลักษณะด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.*

- สุรัชย์ พรหมปากดี. (2565). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- หนูกัณฑ์ ปาโส. (2562). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด:
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อาฟสา วิเศษ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”*.
31 สิงหาคม 2565.สมุทรสงคราม: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วิทยาเขตสมุทรสงคราม.
- อภิัญญา ฉัตรช่อฟ้า. (2562). *องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ 5(1), มกราคม - มิถุนายน 2562*.
- อมรรัตน์ สิงห์โต. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรกาญจน์ เฉียงกลาง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- อวิษฐา นาโสก. (2560). *ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อษรารักษ์ อุนนิเศษ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ฮิวจ์ เดลานี. (2562). *การศึกษารับศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก [https://www.unicef.org/thailand/th/stories/ 88 – 21 18](https://www.unicef.org/thailand/th/stories/88-2118) ธันวาคม 2565.
- Alan Trefler. (2019). *4 essential qualities for digital leaders*. [online]. Available <https://www.weforum.org/agenda/2019/01/4-essential-qualities-for-digital-leaders/>
- Aydin Balyer. (2012). Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teacher's Perceptions. *International Online Journal of Educational Sciences*. 4(3), 581 – 591.
- Burns, M. (1987). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Ceri Gorton. (2018). *6 Characteristics of Digital Leadership*. [online]. Available [https://digileaders.com/6-characteristics – digital – leadership/](https://digileaders.com/6-characteristics-digital-leadership/)
- Doyle, A. (2019). *Collaboration skills: definition, list, and examples*. Retrieved from <https://www.thebalancemoney.com/collaboration-skills-with-examples-2059686#types-of-collaboration-skills> June 6th, 2022.
- Fasanaro, P., D' Alessandra, Y., Di Stefano, V., Melchionna, R., Romani, S., Pompilio, G., & Martelli, F. (2008). *MicroRNA-210 modulates endothelial cell response to hypoxia and inhibits the receptor tyrosine kinase ligand Ephrin-A3*. *Journal of biological chemistry*, 283(23), 15878 – 15883.
- Friday O. Okpara. (2007). The Value of Creativity and Innovation in Entrepreneurship. *Asia Entrepreneurship and Sustainability*, 2(3), 11.
- Glickman, C.D. (2001). *Supervision of Instruction: A developmental Approach*. (5th ed). Boston: Allyn and Bacon
- Godbey, Ronde and Throckmorton. (2002). "Interpreting Student Performance through the Use of Alternative Forms of Assessment. *Dissertation Abstracts International*, 32(2), 704 – A.
- Guzmán, V. E., Muschard, B., Gerolamo, M., Kohl, H., & Rozenfeld, H. (2020). Characteristics and Skills of Leadership in the Context of Industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 43, 543 – 550.

- Hoy, w. K. and Miskel, C. G. (2001). *Education and Administration*. New York: University of Michigan.
- Jafarzadeh. (2014). *Administrative skills and effectiveness of primary schools in Karachi, Iran*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice – Hall International.
- James D. Mckeen, & Heather A. Smith. (2003). *Making IT Happen: Critical issues in IT management*. Southen Gate: John Wiley & Sons.
- Krejcie. R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607 – 610.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the Learning Organization: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw–Hill.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth disciplines: the art and practice of learning organization*. London: Century Business.
- Sheninger, E. (2014). *Digital Leadership: Changing paradigms for changing times*. California: United States of America.
- Sheninger, E. Teach Thought. (2017). *7 Pillars of Digital Leadership In Education*, Accessed 20 October 2022. Available from <https://www.teachthought.com/the-future-of-learning/digital-leadership/>
- Stodd, Julian. (2014). *The Social Leadership Handbook*. United Kingdom: Sea Salt Publishing.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร ดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.บำเพ็ญ วรบุตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
4. นายปราโมท พระหันธงไชย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโพธิแสนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5. นางศิริพร พรหมประศรี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโพธิแสนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครจำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วิชาญ เกษเพชร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
4. ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
5. ดร.สุรพร พงษ์สุวรรณศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
6. ดร.ประจักษ์ เข้มไคร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
7. นายอาทิตย์ ชูริรัมย์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนท่าแร่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
8. นางสาวดวงพร คำภูแสน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพังโคนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

9. นายกฤษฎา ดวงดีลี

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร

10. นายพรเทพ บังแมน ครูผู้สอน

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๓



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

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทนน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทนน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๓

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

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

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

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทน รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๓

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

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.บำเพ็ญ วรบุตร

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

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทนน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทนน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๓

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

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายปราโมท พระหันงไชย

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

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทนน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทนน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๓

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

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางศิริพร พรหมประศรี

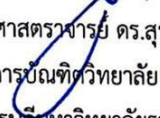
- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทนน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทนน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๑

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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทนน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุ่มทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทนน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๖

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทนนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทนนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๖

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทนน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมีทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอขอบขออนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทนน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๖



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

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทนนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทนนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๖

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วิชาญ เกษเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทนน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมีทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทนน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๖

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทนน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ัทศนา ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทนน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๖

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.สุรพร พงษ์สุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทนน รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทนน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๖

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ประจักษ์ เข้มไคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทนน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา ทาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทนน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๖

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอาทิตย์ ชูรีรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทน รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๖

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายกฤษฎา ดั่งดิลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทนนท์ อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัทธานา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทนนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๖

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวดวงพร คำภูแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทนนท์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๘๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทนนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๖

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพรเทพ บังแมน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายโรจนศักดิ์ อินทนน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัททา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายโรจนศักดิ์ อินทนน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๑ ๕๑๐๘

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย



แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
และนิยามศัพท์เฉพาะ

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 10 ปี

10 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

3. ขนาดของโรงเรียน

ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน)

ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)

ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
1. ดานวิสัยทัศน์					
นิยามศัพท์เฉพาะเฉพาะ	ดานวิสัยทัศน์ หมายถึง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน สื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ระบบ ค่านิยม รู้จักและเข้าใจสภาพการณ์บริบทขององค์การ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ทำให้ทราบจุดหมายปลายทางและวิธีการเดินทางไปสู่จุดหมายนั้น ทำให้งานในองค์การเห็นภาพได้ชัดเจนเกิดประสิทธิภาพ				
1.1	ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์				
1.2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน				
1.3	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยม				
1.4	ผู้บริหารโรงเรียนรู้และเข้าใจสภาพการณ์บริบทขององค์การ				
1.5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ทำให้ทราบจุดหมายปลายทาง เห็นภาพขององค์การได้ชัดเจน				

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล		ระดับความคิดเห็น			
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้		+1	0	-1	ข้อเสนอนแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะขององค์กรและลักษณะของบุคลากร องค์กรที่แสดงออกพร้อมกันทำให้เกิดองค์กรที่มีการตื่นตัว สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เกิดวัฒนธรรมคุณธรรม มุ่งเน้นในการแสวงหาความรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร มีการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมบุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ความสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร				
2.1	บุคลากรในองค์กรมีการแสดงออกพร้อมกันทำให้เกิดองค์กรที่มีการตื่นตัว				
2.2	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เกิดวัฒนธรรมคุณธรรม มุ่งเน้นในการแสวงหาความรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ				
2.3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้				
2.4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร				
2.5	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน				
2.6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง				
2.7	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมบุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ความสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
3.	ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	+1	0	-1	ข้อเสนอนแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่มมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีการประชุมหรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการในการทำงาน สื่อสารภายในองค์กรต้องมีความชัดเจนและเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้การยอมรับและเคารพการมีส่วนร่วมของผู้ทำงานร่วมกันทั้งหมด ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อทำงานต่อเนื่องมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้				
3.1	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล				
3.2	ผู้บริหารโรงเรียนปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่มมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน				
3.3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมหรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการในการทำงาน				
3.4	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารภายในองค์กรต้องมีความชัดเจนและเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน				
3.5	ครูสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาให้นักเรียน และประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา				
3.6	ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับและเคารพการมีส่วนร่วมของผู้ทำงานร่วมกันทั้งหมด				
3.7	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน				

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	<p>การคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความรู้ จินตนาการ มีกระบวนการคิดที่หลากหลาย มีการคิดริเริ่มเพื่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้น มีวิธีการสร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์และประเมินทิศทางแนวคิดของตนเอง ประยุกต์ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนรู้ กระตุ้นและขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กรในทิศทางใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>				
	4.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความรู้ จินตนาการ มีกระบวนการคิดจากหลาย ๆ วิธี				
	4.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดริเริ่มเพื่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้น				
	4.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการสร้างความคิดทั้งเป็นความคิด ความรู้จากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ				
	4.4 ผู้บริหารโรงเรียน สามารถวิเคราะห์และประเมินทิศทางแนวคิดของตนเอง				
	4.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประยุกต์ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม				
	4.6 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนรู้				
	4.7 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นและขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กรในทิศทางใหม่ ๆ				

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
5. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี					
นิยามศัพท์เฉพาะ	ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการบริหารงานในโรงเรียนโดยใช้ดิจิทัล เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการ การใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลและกฎหมาย พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับด้านศักยภาพองค์กร พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ นำพาองค์กรก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง				
	5.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
	5.2 ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน				
	5.3 ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานในโรงเรียนใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ				
	5.4 ผู้บริหารโรงเรียนใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลและกฎหมาย				
	5.5 ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ				
	5.6 ผู้บริหารโรงเรียนนำพาองค์กรก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง				

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
1. ดานการบริหารงานวิชาการ					
นิยามศัพท์เฉพาะ	ประสิทธิผลด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลของการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานวิชาการและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน การพัฒนาใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การแนะแนวและการนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชนองค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็ง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ				
	1.1	หลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ			
	1.2	การวางแผนและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นระบบและปฏิบัติตามได้			
	1.3	การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องและตรงตามหลักวิชาการ			
	1.4	การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด			
	1.5	การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและโปร่งใส			

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1.6	มีการแนะแนวและการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ				
1.7	การประกันคุณภาพภายในและการรักษามาตรฐานการศึกษา มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ				
1.8	มีการส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชนองค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง				
2. ด้านการบริหารงบประมาณ		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	<p>ประสิทธิผลด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ผลของการดำเนินการทางการเงิน ทั้งในส่วนของเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณซึ่งประกอบด้วย การจัดแผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ตรวจสอบติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ตรวจสอบติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน มีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน มีการวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ มีการจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงินการเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง การจ่ายเงิน และการนำเงินส่งคลัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และทางราชการมากที่สุด</p>				

2. ด้านการบริหารงบประมาณ		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
2.1	แผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความถูกต้องชัดเจน และเป็นไปได้ในการปฏิบัติ				
2.2	การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ เป็นไปอย่างโปร่งใส				
2.3	การรายงานผล ตรวจสอบติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็วและโปร่งใส				
2.4	การบริหารจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษารวมถึงการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียนเป็นระบบและโปร่งใส				
2.5	การวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุการควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุการกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุของโรงเรียนมีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ				
2.6	การจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงินการเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลังและการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลังมีความถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล		+1	0	-1	ข้อเสนอนแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	<p>ประสิทธิผลด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผลของการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์อัน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การ จัดสรรอัตรากำลังการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การ ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อน ขึ้นเงินเดือน การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพการ ขอรับใบอนุญาต การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การลาทุกประเภท การจัดการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการสั่งพัก ราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การ รายงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การจัดระบบและการจัดทำ ทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการ ดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิด ผลประโยชน์กับทางราชการให้มากที่สุด</p>				
	<p>3.1 การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกับ ความต้องการของโรงเรียน</p>				
	<p>3.2 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปอย่าง รวดเร็ว โปร่งใสและเป็นระบบ</p>				
	<p>3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล การลาทุกประเภทมีความโปร่งใสเที่ยงตรงและ ยุติธรรม</p>				

3. ด้านการบริหารงานบุคคล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
3.4	ยกย่องเชิดชูเกียรติมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพการขอรับใบอนุญาต เป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสและเป็นระบบ				
3.5	การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
3.6	การลาทุกประเภท ความยุติธรรมและตรงตามระเบียบทางราชการ				
3.7	การจัดการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การรายงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ มีความยุติธรรมและตรงตามระเบียบทางราชการ				
3.8	การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถูกต้องรวดเร็วตามระเบียบทางราชการ				
3.9	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย				

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน		ระดับความคิดเห็น			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	<p>ประสิทธิผลด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง ผลของกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริหารงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมุ่งหวังให้การบริหารงานนั้นบรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีภารกิจในการบริหารงานทั่วไปหลากหลาย ได้แก่ การประสานงาน การพัฒนาระบบ และเครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษา การวางแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การจัดระบบการควบคุมภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การดำเนินงานธุรการ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การรับนักเรียน จัดทำสำมะโนผู้เรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสาน ประชาสัมพันธ์ การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคม อื่นที่จัดการศึกษา ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในการบริหารงานวิชาการการบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล</p>				
4.1	การประสานงาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการศึกษามีความถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ				
4.2	การวางแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรการจัดระบบการควบคุมภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนมีความถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ				
4.3	การดำเนินงานธุรการ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและการรายงานผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ				

	4. ด้านการบริหารบริหารงานทั่วไป	+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
4.4	การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				
4.5	การรับนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียนเป็นระบบและถูกต้อง				
4.6	ความถูกต้องของการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา				
4.7	การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย มีประสิทธิภาพ				
4.8	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพ				
4.9	การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาถูกต้องตรงตามระเบียบทางราชการ				
4.10	การจัดทัศนศึกษาเป็นไปตามระเบียบทางราชการ				
4.11	การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนให้เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความถูกต้องตรงตามระเบียบทางราชการ				

ขอเสนอแนะ

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

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

ภาคผนวก ง

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 45 การหา'ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้'เชี่ยวชาญ เรื่อง ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารในยุ'คดีดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประ'สิทธิภาพผลงานบริหารโรงเรียน
สังกัดสำ'นักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารในยุ'คดีดิจิทัล

ข้อ ที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านวิสัยทัศน์									
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงการ สร้างวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนด บทบาทและทิศทางของ องค์กรได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสาร ภารกิจหลักขององค์กรที่มา จากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบ ค่านิยม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนรู้และเข้าใจ สภาพการณ์บริบทของ องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการ เผยแพร่วิสัยทัศน์ ทำให้ทราบ จุดหมายปลายทาง เห็นภาพ ขององค์กรได้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้									
6	บุคลากรในองค์กรมีการ แสดงออกพร้อมกันทำให้เกิด องค์กรที่มีการตื่นตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ เกิดวัฒนธรรม คุณธรรม มุ่งเน้นในการ แสวงหาความรู้สร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีการถ่าย โอนความรู้ให้กับบุคลากร ในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร เข้ามามีส่วนร่วมในการ วางแผน โดยอาศัย กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารโรงเรียนมีการ ปรับปรุงแก้ไขกระบวนการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
12	ผู้บริหารโรงเรียนสงเสริมบุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ความสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ									
13	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ศิลปะอำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
14	ผู้บริหารโรงเรียนปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่มมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมหรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารภายในองค์กรต้องมีความชัดเจนและเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ครูสามารถแก้ปัญหาและพัฒนานักเรียน และประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
18	ผู้บริหารโรงเรียนให้การ ยอมรับและเคารพการมีส่วนร่วม รวมของผู้ทำงานร่วมกัน ทั้งหมด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความ สัมพันธ์ภายในกลุ่มและ ปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วน รวมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. ดานการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม									
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม ความรู้ จินตนาการ มีกระบวนการคิดจากหลาย ๆ วิธี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิด ริเริ่มเพื่อการแก้ปัญหาหรือ พัฒนาสิ่งใหม่ขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการ สร้างความคิดทั้งเป็นความคิด ความรู้จากเดิม และความคิด ก้าวหน้าใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
23	ผู้บริหารโรงเรียน สามารถวิเคราะห์และประเมินทิศทางแนวคิดของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประยุกต์ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นและขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กรในทิศทางใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี									
27	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
29	ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงาน ในโรงเรียนใช้ดิจิทัลเพื่อการ วางแผน บริหารจัดการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ระบบ เทคโนโลยีดิจิทัลบนพื้นฐาน ของหลักกรรมภิบาลและ กฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลให้ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่าง มีเสถียรภาพอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารโรงเรียนนำพองค์กร ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

จากตาราง 45 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านภาวะผู้นำผู้บริหารในยุคดิจิทัล มีความสอดคล้องทั้งหมด 49 ข้อ
มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 - 1

ตาราง 46 การหา'ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ปัจจัยการบริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านบริหารงานวิชาการ									
1	หลักสูตรสถานศึกษาและ หลักสูตรท้องถิ่นที่พัฒนาขึ้น เป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	การวางแผนและการจัดทำ ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการของโรงเรียนเป็น ระบบและปฏิบัติตามได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	การจัดการเรียนการสอนเพื่อ พัฒนากระบวนการเรียนรู้และ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษาเป็นไป อย่างถูกต้องและตรงตามหลัก วิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	การวัดผล ประเมินผล และการ ดำเนินการเทียบโอนผลการ เรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่ โรงเรียนกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน มีการดำเนินการอย่างเป็น ระบบและโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
5	การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	มีการแนะแนวและการนิเทศ การศึกษาของโรงเรียนอย่าง ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	การประกันคุณภาพภายในและ การรักษามาตรฐานการศึกษามี การดำเนินการอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	มีการส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชนองค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็งทาง วิชาการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และเข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	+1
การบริหารงานงบประมาณ									
9	แผนงบประมาณ แผนปฏิบัติ การใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับ จัดสรรงบประมาณจาก สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานมีความ ถูกต้องชัดเจน และเป็นไปได้ใน การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
10	การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและ การขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ เป็นไปอย่างโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	การรายงานผล ตรวจสอบ ติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานของ โรงเรียนเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	การบริหารจัดการทรัพยากรการ ระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา รวมถึงการจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ โรงเรียนเป็นระบบและโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	การวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและ จำหน่ายพัสดุ การกำหนดรูปแบบ รายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ ของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้ เงินงบประมาณการพัฒนาระบบ ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการ จัดทำและจัดหาพัสดุของ โรงเรียนมีการดำเนินการอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	+1

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
14	การจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจาก คลังและการจ่ายเงิน การนำเงิน ส่งคลังมีความถูกต้องตามระเบียบ และเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานบุคคล									
15	การวางแผนอัตรากำลัง การ จัดสรรอัตรากำลังการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามี ความสอดคล้องกับความต้องการ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การ ย้าย ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา เป็นไปอย่าง รวดเร็ว โปร่งใสและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	+1
17	การประเมินผลการปฏิบัติงานและ การประเมินผลการลาทุกประเภท มีความโปร่งใสเที่ยงตรงและ ยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ยกย่องเชิดชูเกียรติมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การขอรับใบอนุญาต เป็นไปอย่าง รวดเร็ว โปร่งใสและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
19	การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและ จริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	+1
20	การลาทุกประเภท ความ ยุติธรรมและตรงตามระเบียบ ทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	การจัดการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษการสั่งพัก ราชการและการสั่งให้ออกจาก ราชการ การอุทธรณ์และการ ร้องทุกข์ การออกจากราชการ การรายงาน การดำเนินการทาง วินัยและการลงโทษ มีความ ยุติธรรมและตรงตามระเบียบ ทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	การจัดระบบและการจัดทำ ทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการ เสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถูกต้อง รวดเร็วตามระเบียบทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
23	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านบริหารงานทั่วไป									
24	การประสานงาน การพัฒนาระบบ และเครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการศึกษามีความถูกต้อง รวดเร็วทันตามต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	การวางแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การจัดระบบการควบคุมภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนมีความถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	การดำเนินงานธุรการ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
27	การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	การรับนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียนเป็นระบบและถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	ความถูกต้องของการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคม อื่นที่จัดการศึกษา ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
32	การระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษาถูกต้อง ตรงตาม ระเบียบทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	การจัดทัศนศึกษา เป็นไปตาม ระเบียบทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมนักเรียนให้เป็นไป ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความถูกต้องตรงตามระเบียบ ทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 47 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านวิสัยทัศน์ (X ₁)	1	0.763
	2	0.726
	3	0.778
	4	0.760
	5	0.788
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.896 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.726 - 0.788		
ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X ₂)	6	0.803
	7	0.799
	8	0.709
	9	0.750
	10	0.701
	11	0.781
	12	0.718
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.907 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.701 - 0.803	
ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X ₃)	13	0.832
	14	0.793
	15	0.758
	16	0.694
	19	0.767
	20	0.777
	21	0.793
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.924 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.694 - 0.832		

ตาราง 47 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X)	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X ₄) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.946 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.782 – 0.843	22	0.843
	23	0.810
	24	0.782
	25	0.870
	26	0.827
	27	0.815
	28	0.829
	ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (X ₅) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.921 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.724 – 0.858	29
30		0.804
31		0.779
32		0.724
33		0.791
34		0.788
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.694 – 0.870		
ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.981		

ตาราง 47 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.981 และค่าอำนาจจำแนกของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล 0.694 – 0.870 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X₄) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.946 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.782 – 0.843 ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (X₅) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.921 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.724 – 0.858 และด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X₃) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.907 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.694 – 0.832

ตาราง 48 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านงานวิชาการ (Y ₁) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.911 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.628 - 0.748	1	0.709
	2	0.665
	3	0.628
	4	0.732
	5	0.708
	6	0.746
	7	0.748
	8	0.725
ด้านงานงบประมาณ (Y ₂) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.929 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.709 - 0.805	9	0.801
	10	0.709
	11	0.781
	12	0.779
	13	0.735
	14	0.805
	15	0.709
ด้านบริหารงานบุคคล (Y ₃) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.915 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.651 - 0.761	16	0.666
	17	0.739
	18	0.747
	19	0.671
	20	0.730
	21	0.739
	22	0.761
	23	0.688
24	0.651	

ตาราง 48 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านบริหารงานทั่วไป (Y ₄) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.645 - 0.768	25	0.711
	26	0.692
	27	0.645
	26	0.745
	26	0.656
	26	0.689
	27	0.740
	28	0.768
	29	0.762
	30	0.774
	31	0.765
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.628 - 0.805		
ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.975		

ตาราง 48 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.975 และค่าอำนาจจำแนกของประสิทธิผลรายข้ออยู่ระหว่าง 0.628 - 0.805 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านงบประมาณ (Y₂) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.929 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.709 - 0.805 ด้านบริหารงานบุคคล (Y₃) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.915 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.651 - 0.761 และ ด้านงานวิชาการ (Y₁) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.911 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.628 - 0.748

จากตาราง 47 - 48 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า มีค่าความ

เชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.628 – 0.805 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม (X_4) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.946 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.724 – 0.858 ด้านบริหารงานทั่วไป (Y_4) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.645 – 0.768 และด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X_3) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.924 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.694 – 0.832

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	342	3.00	5.00	4.1888	.43133
x2	342	2.57	5.00	4.3676	.37643
x3	342	3.14	5.00	4.1880	.40108
x4	342	2.43	5.00	4.3258	.40900
x5	342	2.86	5.00	4.1750	.45147
x6	342	3.14	5.00	4.1416	.43232
x7	342	2.57	5.00	4.2093	.45341
xt	342	3.27	4.98	4.2280	.35919
Valid N (listwise)	342				

ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	342	3.14	5.00	4.3480	.31860
y2	342	2.88	5.00	4.1864	.37430
y3	342	3.00	5.00	4.2937	.40317
y4	342	3.14	5.00	4.2155	.44167
yt	342	3.21	5.00	4.2609	.34468
Valid N (listwise)	342				

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากตัวแปรทั้งหมด (ต่อ)

YT	Pearson Correlation	.745**	.519**	.574**	.638**	.751**	.751**	1	.851**	.876**	.906**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	348	348	348	348	348	348	348	348	348	348	348
Y1	Pearson Correlation	.571**	.408**	.419**	.470**	.589**	.589**	.851**	1	.658**	.686**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	348	348	348	348	348	348	348	348	348	348	348
Y2	Pearson Correlation	.540**	.339**	.391**	.480**	.568**	.568**	.876**	.658**	1	.786**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	348	348	348	348	348	348	348	348	348	348	348
Y3	Pearson Correlation	.578**	.368**	.428**	.514**	.601**	.601**	.906**	.686**	.786**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	348	348	348	348	348	348	348	348	348	348	348
Y4	Pearson Correlation	.516**	.290**	.344**	.421**	.593**	.593**	.873**	.690**	.727**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	348	348	348	348	348	348	348	348	348	348	348

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

ค่าอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการ
บริหารงานโรงเรียนโดยรวม (Yt) R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.565	.563	.29097
2	.788 ^b	.621	.619	.27190

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.829	.125		14.676	.000
	X4	.594	.028	.751	21.187	.000
2	(Constant)	1.288	.139		9.282	.000
	X4	.455	.033	.576	13.971	.000
	X3	.257	.036	.295	7.159	.000

a. Dependent Variable: YT

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา



แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาประกอบการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษาจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้วิจัย นายโรจนศักดิ์ อินทนน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน / เดือน / ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ประเด็นคำถาม

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า มี 2 ด้าน ที่ควรหาแนวทางยกระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ขอความกรุณาให้ท่าน

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาสละเวลา เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสกลนคร

นายโรจนศักดิ์ อินทนน
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ช
ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ดร.ประจักษ์ เข้มไคร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 10 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายอาทิตย์ ขูริรัมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าแร่ศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 10 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายพรเทพ บังแมน ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนโพธิแสนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 10 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 11 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาระบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 12 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 8 ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 13 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 9 ดร.วิชาญ เกษเพชร รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 14 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566 เพื่อหาแนว



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.สุรพร พงษ์สุวรรณ ศึกษาานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 13 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวดวงพร คำภูแสน ครูโรงเรียนพังโคนวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 13 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ กฤษฎา ต่วงดีลี ครูโรงเรียนสกลนครราชวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 13 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

ประวัติของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายโรจนศักดิ์ อินทนน
วัน เดือน ปีเกิด	วัน 24 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	563/1 หมู่ที่ 9 ตำบลพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนโพธิแสนวิทยา อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพังโคนวิทยาคม อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2553	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพังโคนวิทยาคม อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2558	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (ฟิสิกส์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2565	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558	ครูโรงเรียนการกุศลวัดบูรพา อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2559 - ปัจจุบัน	ครูโรงเรียนโพธิแสนวิทยาวิทยา อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร