



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา
DIGITAL TRANSFORMATION LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TO
SCHOOL EFFECTIVENESS



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

DIGITAL TRANSFORMATION LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TO
SCHOOL EFFECTIVENESS



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(M.Ed.(Educational Administration))
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา

ของ

นฤเนตร เรืองไพศาล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาค)

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์)

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา
ผู้วิจัย	นฤเนตร เรืองไพศาล
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีศิลป์ กุลนภาดล

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 361 คน ซึ่งได้มาจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) นำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยกำหนดให้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น จากนั้นนำไปสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 0.98 และเป็นค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลสถานศึกษา 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ประสิทธิผลสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.90$) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาในระดับสูง 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ได้ร้อยละ 81.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล, ประสิทธิผลสถานศึกษา

Title	DIGITAL TRANSFORMATION LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TO SCHOOL EFFECTIVENESS
Author	NARUNET RUANGPISARN
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Taweetil Koolnaphadol

The purposes of this research are as follows: (1) to study the digital transformation leadership of administrators; (2) to study school effectiveness; (3) to identify relationships between digital transformation leadership of administrators and school effectiveness; and (4) to examine the digital transformation leadership of administrators affecting school effectiveness. The sample consisted of 361 teachers in schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office Two, using Krejcie and Morgan's table (1970: 608). The stratified random sampling was conducted by using the size of school as a strata to calculate the sample size and then simple random sampling was conducted. The instruments used for data collection included a five-point rating scale questionnaire. The IOC was valued from .60 to 1.00 and the reliability of the questionnaire was at .98, the digital transformation leadership of administrators was .98, and school effectiveness was .98. The data analysis was performed by mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient and linear regression analysis. The results of the research were as follows: (1) digital transformation leadership of administrators affecting school effectiveness with a predictive power of 81.10 and a .05 level of statistical significance; (2) there was a statistically significant relationship of .01 between digital transformation leadership of administrators and school effectiveness with the Pearson's correlation coefficient ($r = .90$) showed that the two variables had a relationship at a high level; and (3) the level of school effectiveness was at a high level as a whole. When considering each individual aspect, the research was found to be at a high level in all aspects; and (4) the level of digital transformation leadership was at a high level as a whole. When considering each individual aspect, the research was at a high level in all aspects.

Keyword : Digital transformation leadership, School effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องด้วยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนภาดล ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลา ให้ความช่วยเหลือ วางแผนติดตามการดำเนินการในแต่ละขั้น ตลอดจนให้คำปรึกษาและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อปริญญาานิพนธ์

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนภาดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นคณะกรรมการพิจารณา และสอบเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ และขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชราภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนภาดล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นคณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้ปริญญาานิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ให้ ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนทำให้การจัดทำปริญญาานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่มอบวิชาความรู้ทางศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการศึกษาด้วยความเมตตา ขอขอบคุณเพื่อนนิสิต ป.โท รุ่น 27 ทุกคนที่คอยสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจเป็นอย่างดีเสมอมา ขอขอบคุณครอบครัวที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้โอกาสทางการศึกษา สร้างแรงบันดาลใจและเป็นกำลังใจสำคัญในการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แห่งนี้

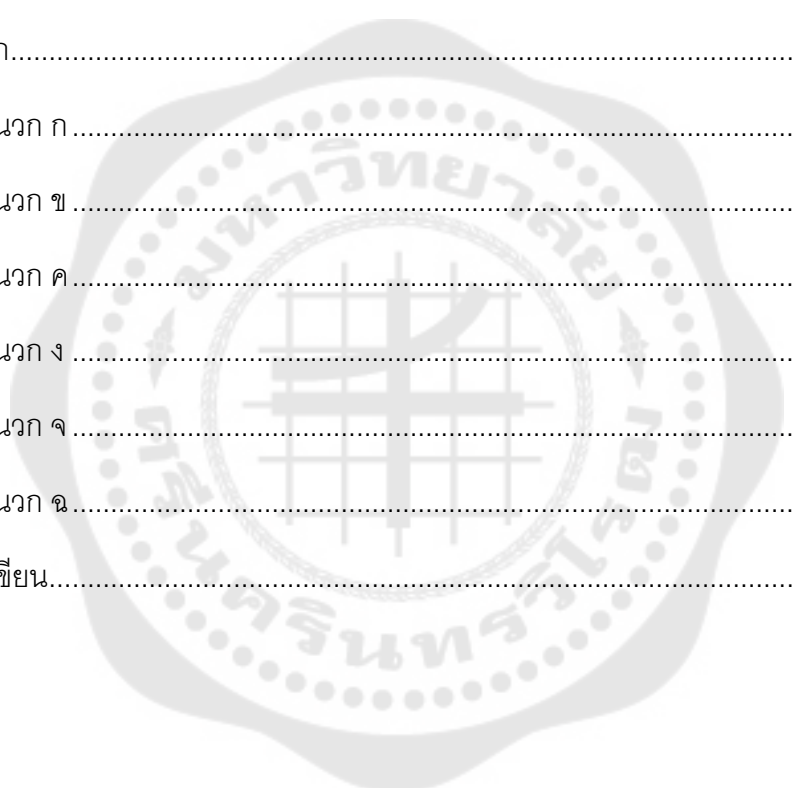
นฤเนตร เรืองไพศาล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผล	10
สมมติฐานการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
1. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล.....	14
1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	14
1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	17
1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	19

1.4 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	23
1.5 แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล	38
1.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล	49
2. ประสิทธิภาพผลสถานศึกษา	59
2.1 ความหมายของประสิทธิผล	59
2.2 ความหมายของประสิทธิผลสถานศึกษา	60
2.3 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา	62
2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา	65
2.5 ประสิทธิภาพผลสถานศึกษา	69
3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล	77
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	79
4.1 งานวิจัยในประเทศ	79
4.2 งานวิจัยต่างประเทศ	85
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	87
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	87
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	88
การเก็บรวบรวมข้อมูล	90
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	90
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	92
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	93
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	120
สรุปผลการวิจัย.....	120
อภิปรายผล	121
ข้อเสนอแนะ	125
บรรณานุกรม	128
ภาคผนวก.....	137
ภาคผนวก ก	138
ภาคผนวก ข	140
ภาคผนวก ค	155
ภาคผนวก ง	159
ภาคผนวก จ	171
ภาคผนวก ฉ	173
ประวัติผู้เขียน.....	180



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ...	88
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และวิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน	95
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	97
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านผู้บุกเบิกทางดิจิทัล.....	98
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านนวัตกรรม	99
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านผู้เอื้อให้เกิดโอกาส	101
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านผู้ให้คำแนะนำ	102
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านผู้เชื่อมโยงเครือข่าย.....	103
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านผู้จัดการ	105
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล	106
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลสถานศึกษา	107
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลสถานศึกษา จำแนกตามข้อใน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	108

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก.....	110
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	112
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา	114
ตาราง 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษา	116
ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา	119



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
ภาพประกอบ 2 Digital Transformation Leadership Framework with Its Seven Roles	45
ภาพประกอบ 3 Digital Transformation Leadership Characteristics	47
ภาพประกอบ 4 Digital Transformation Reference Model	49



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561 – 2580 เป้าหมายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายการวางรากฐานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบเป็นสิ่งสำคัญ การพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งในด้านทุนมนุษย์และสภาพแวดล้อม มุ่งเน้นการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ การปฏิรูปการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับการเรียนรู้ในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา เป็นการยกระดับสถาบันการศึกษาสู่ความเป็นเลิศนำไปสู่การขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้ (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562, น. 30)

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดระบบและรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา พัฒนาระบบการเงินการคลังทรัพยากรเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปรับโครงสร้างการบริหารงานให้มีความชัดเจนในด้านบทบาทหน้าที่ กระจายอำนาจและการตัดสินใจจากส่วนกลางสู่สถานศึกษา รวมทั้งการปรับระบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเสมอภาคและเท่าเทียม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 180)

การพลิกผันทางดิจิทัลส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรธุรกิจ หน่วยงานด้านการศึกษา องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรและกระทบต่อวิถีชีวิตของประชากรทั่วโลกซึ่งส่งผลให้หน่วยงานและองค์กรต่างๆ มีความพยายามปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยการสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลเพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง (จันทร์จิรา เหลลราช, 2565, น. 183) การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นสิ่งที่พัฒนาคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันในยุคโลกาภิวัตน์ที่ความก้าวหน้าทางด้านสารสนเทศเทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อประเทศเป็น

ปัญหาเข้าสู่ภาวะวิกฤตทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และด้านการศึกษา โดยเฉพาะปัญหาในการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากร คุณภาพการศึกษาทางด้านวิชาการ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ผลการพัฒนาอย่างไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของคนไทยมีแนวโน้มลดลงเมื่อพิจารณาจากผลคะแนนการศึกษาคสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น ตั้งแต่ปี 2559 – 2562 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แม้ว่าเยาวชนจะมีการใฝ่หาความรู้เพิ่มขึ้น แต่ยังขาดความสามารถในการจัดการ การสังเคราะห์ข้อมูลที่สืบค้นได้และการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ปัญหาด้านคุณลักษณะของผู้เรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ตลอดจนปัญหาในการจัดสรรทรัพยากรและการบริหารจัดการสถานศึกษายังไม่เหมาะสมและขาดความคล่องตัว เนื่องจากระบบการบริหารจัดการศึกษาของไทยยังมุ่งเน้นการบริหารตามกฎระเบียบมากกว่าการบริหารเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาส่งผลให้เกิดความสูญเปล่าและความสำเร็จของระบบการศึกษานั้นจะเป็นปัญหาต่อเนื่องในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 65 - 70; สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565, น. 340)

ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กรมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรว่าจะมีความมั่นคงและอยู่รอดหรือไม่ (จตุรภัทร ประทุม, 2559, น. 15 ; ภาวดี อนันต์นาวิ, 2557, น. 205) ประสิทธิผลเป็นสิ่งที่สามารถชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานได้ตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับองค์กร (ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา, 2564, น. 36) เป็นสิ่งที่ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถานศึกษา การประเมินกระบวนการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่แผนงานกำหนด ตลอดจนการประเมินความสำเร็จของผลงานกับวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ (ประจัญเดชสุภา, 2562, น. 53) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาตัวชี้วัดที่สามารถนำมาพิจารณาตรวจสอบ ประเมินตนเอง เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ การวิเคราะห์องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำจุดแข็ง จุดอ่อนและข้อมูลที่ได้รับมาวางแผนพัฒนาให้สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง (สุนิสา เมฆวิสัย, 2565, น. 31) เมื่อมีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหาร จะช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลที่สามารถสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น (นนทกร อรุณโน, 2559, น. 25) สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล คือ เป้าหมายในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทางการศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนสูงกว่าหรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ถ้าสถานศึกษา

สามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะมีความมั่นคงสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้แต่หากไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็จะไม่สามารถอยู่รอดและต้องปิดสถานศึกษาไปในที่สุด (อภิรัตน์ ช่างเกวียน, 2564, น. 37) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2553, น. 21)

มาตรา 27 พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้นจึงถือว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารจัดการสถานศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความรับผิดชอบสูง มีความมุ่งมั่นเสียสละ มีความซื่อสัตย์สุจริตและความยุติธรรม มีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์, 2560, น. 66) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายที่มีความสำคัญสูงสุดในการจัดการศึกษา (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ ประยุทธ์ ชูสอน, 2557, น. 45) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ (วัลลพ โปธิ์ไทย, 2565, น. 16) เป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานในสถานศึกษากับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ (อนันต์ นามทองตัน, 2554, น. 18) ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาได้ หากไม่ปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือการดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์ ตลอดจนสร้างความร่วมมือเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปณิธิ การสมดี, 2564, น. 75) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารและจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ (ธีระ รุณเจริญ, 2550, น. 8) สำหรับการจัดการศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมจะประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดีในระดับปฏิบัติการหรือในระดับสถานศึกษานั้น ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาด้วย โดยเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา ควรเป็นสิ่งที่ทันสมัยและสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบาย ทั้งนี้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลเป็นเพียงเครื่องมือหรือวิธีการอีกทั้งยังเป็นสิ่งที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นการนำเอามาใช้งานจึงควรเริ่มจากการตั้งเป้าหมาย สำหรับการจัดการศึกษาในอนาคตให้ชัดเจนก่อน จากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์และนำเอาเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ที่เหมาะสมมาปรับใช้ตามวิสัยทัศน์ของ

องค์กรนั้นๆ (ทินกร บัวชู, 2563, น. 285 - 294) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นรูปแบบความเป็นผู้นำที่ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารดิจิทัล ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนความคิดเห็น การรับรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ เพื่อปรับการจัดการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา ไอแซคและทาสานี (Izhak Berkovich & Tahani Hassan, 2023, p. 9) คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ที่ชัดเจน ทำให้เกิดแรงผลักดันในการพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานบนพื้นฐานของการนำนวัตกรรมและแนวคิดใหม่มาใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการวางแผนหาแนวทางในการทำงานตลอดจนแก้ไขปัญหาต่างๆร่วมกัน เวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022, p. 2 - 3) เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ สร้างผลิตภาพสูงสุดให้เกิดขึ้นกับองค์กร สามารถมองเห็นภัยคุกคามจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ตัดสินใจพร้อมรับมือปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว เตรียมพร้อมพลิกกลยุทธ์ในการบริหารพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงและลดการต่อต้านของผู้ตาม และที่สำคัญผู้นำต้องมีความสามารถด้านดิจิทัลที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเพื่อเห็นความเป็นไปได้ในอนาคตและเพิ่มขีดความสามารถให้ผู้ตามเกิดความยอมรับ ฮาร์ดี้ โคและคณะ (Ardi Kho et al., 2020, p. 261 - 262) และเมื่อองค์กรเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ผู้นำจะต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานพื้นฐาน ส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลภายในองค์กร โดยผู้นำที่มีมุมมองต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือและพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลยกระดับนวัตกรรมภายในองค์กร ซึ่งถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล โบลารี่ (Bora Ly, 2023, p. 4)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของเวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022) มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน คือ 1. ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล 2. นวัตกรรม 3. ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส 4. ผู้ให้คำแนะนำ 5. ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย 6. ผู้จัดการ และ 7. ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล และแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972, as cited in Hoy & Miskel, 1991) ด้านประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล สามารถปรับตัวรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลได้อย่างรวดเร็ว จูงใจส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาความสามารถของตนเอง ส่งผลให้ผู้ตามเกิด

การทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทันตามสถานการณ์นำองค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือกลุ่มงานต่างๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาประสิทธิผลสถานศึกษา และสามารถพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลให้ดียิ่งขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำผลของการวิจัย ไปใช้วางแผนเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน เพิ่มขีดความสามารถ ทางด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาขอบเขตเนื้อหาครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของของเวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ด้าน คือ 1. ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล

2. นวัตกรรม 3. ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส 4. ผู้ให้คำแนะนำ 5. ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย 6. ผู้จัดการ 7. ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ด้านประสิทธิผลสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีของมอทท์ (Mott, 1972 , as cited in Hoy & Miskel, 1991) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4. ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา

2. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 52 สถานศึกษา โดยมีจำนวนครูรวมทั้งหมด 5,470 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ 361 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นระดับชั้น (Strata) จากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ประกอบด้วย

- 3.1.1 ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล
- 3.1.2 นวัตกรรม
- 3.1.3 ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส
- 3.1.4 ผู้ให้คำแนะนำ
- 3.1.5 ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย
- 3.1.6 ผู้จัดการ
- 3.1.7 ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพสถานศึกษา

3.2 ประสิทธิภาพสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 3.2.1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 3.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 3.2.4. ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจน สร้างแรงผลักดันในการพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานบนพื้นฐานของการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย สนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น มองเห็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและตัดสินใจปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างได้อย่างรวดเร็ว ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1.1 ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ในการทำงานที่ชัดเจน มีการวางแผนปฏิบัติงานเป็นระบบขั้นตอน กำหนดกลยุทธ์วางโครงสร้างงานที่ขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพสิ่งที่เกิดขึ้น โอกาสผลประโยชน์หรือความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา โดยมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ ประเมิน เตรียมความพร้อม ในการรับมือได้อย่างทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

1.2 นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนส่งเสริมผลักดันให้ครูมีความคิด ทักษะและความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างง่ายสะดวกและสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาค้นคว้ากระบวนการทำงานวิธีการใหม่ ๆ โดยการสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง นำไปสู่การพัฒนาการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

1.3 ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผ่านกระบวนการกระจายอำนาจด้วยการมอบหมายหน้าที่และความ

รับผิดชอบกับครู รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญภายในสถานศึกษาร่วมกันด้วยความไว้วางใจ สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติลองดู ทำให้เกิดประสบการณ์นำไปสู่การค้นพบแนวทางวิธีการในการทำงานรูปแบบใหม่ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเข้าใจ

1.4 ผู้ให้คำแนะนำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมิตร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุนแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ให้คำปรึกษาคำแนะนำที่ดีในการทำงานกับครู รับฟังปัญหา เรียนรู้ครูเป็นรายบุคคล ทราบข้อมูลจุดแข็งจุดอ่อนหรือเป้าหมายสิ่งที่ครูต้องการ พร้อมให้ความช่วยเหลือครูโดยการแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามและให้กำลังใจกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ครูต้องการ เป็นที่ยอมรับเคารพนับถือ ได้รับการยกย่องและความไว้วางใจจากครู

1.5 ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อพัฒนาการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การสร้างความสัมพันธ์ความเข้าใจตรงกันเพื่อประสานความร่วมมือจากครู ผู้บริหาร หน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ การสร้างข้อตกลงและแนวทางการวางแผนนำข้อมูลทรัพยากรมาแลกเปลี่ยนกัน นำไปสู่การประสานความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ในการนำข้อมูลทรัพยากรมาใช้ร่วมกันเพื่อพัฒนาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษามากขึ้น

1.6 ผู้จัดการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ความสามารถในการวางโครงสร้างงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ประสานความร่วมมือกับครูเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

1.7 ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พร้อมเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะทางดิจิทัลของตนเอง ยินดีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลหรือวิธีการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลจากครู เพื่อพัฒนาทักษะทางดิจิทัลของตนเองให้ดีขึ้น

2. ประสิทธิภาพผลสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด โดยความสามารถการบริหารอย่างเป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษาและความร่วมมือของบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการจัดสรรใช้ทรัพยากรได้อย่างทั่วถึงมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด การแก้ไขปัญหาปรับสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การจัดการศึกษาที่ทำให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้และความพึงพอใจอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา นักเรียนเกิดการพัฒนาทางด้านความรู้และทักษะที่สูงขึ้น มีคุณลักษณะและเจตคติในทางบวกสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการร่วมกันวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยคำนึงประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นต่อนักเรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ การสร้างพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมการเรียนรู้สมัยใหม่ การจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของนักเรียน การสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันประกวดทักษะตามที่หน่วยงานจัดขึ้น การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้จนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการบริหารจัดการศึกษาที่ปลูกฝัง อบรมการประพฤติปฏิบัติตนที่ดีงาม เพื่อพัฒนาให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา เสริมสร้างให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและเจตคติที่ดีต่อการศึกษา มีความมั่นคงทางจิตใจสามารถควบคุมจิตใจให้มีความอดทนอดกลั้นในสถานการณ์ต่าง ๆ กล้าแสดงออกได้อย่างเหมาะสม มีทักษะชีวิตสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตน มีจิตสาธารณะเสียสละส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูที่มีความเข้าใจเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้ง หลักสูตร การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาเทคนิควิธีการสอนในรูปแบบใหม่ ผ่านการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าพัฒนาทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2.4 ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมมือกันหาแนวทางเพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านความประพฤติของนักเรียน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา รวมถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา โดยมีกระบวนการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา พร้อมรับมือทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา ทำให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษา จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล โดยได้ยึดแนวคิดของของเวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022) เป็นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน ประกอบด้วย 1. ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล 2. นวัตกรรม 3. ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส 4. ผู้ให้คำแนะนำ 5. ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย 6. ผู้จัดการ 7. ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล

2. ประสิทธิภาพผลสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพผลสถานศึกษา โดยได้ยึดแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 , as cited in Hoy & Miskel, 1991) เป็นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4. ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลการวิจัยของไอแซคและทาฮานี (Izhak Berkovich & Tahani Hassan, 2023) มาใช้ในการกำหนดสมมติฐานในการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ทั้งนี้ ไอแซคและทาฮานี (Izhak Berkovich & Tahani Hassan, 2023) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหาร ความมุ่งมั่นของครู และประสิทธิผลสถานศึกษา พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งปรากฏตามผลการวิจัย ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา โดยผ่านทางความมุ่งมั่นต่อองค์กรของครูในการศึกษาทางไกลเป็นตัวแปรคั่นกลาง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่มีความใกล้เคียง งานวิจัยในประเทศซึ่งศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ได้แก่ เด็ก นักเบศร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สอดคล้องกับ วรณภา ไทยประยูร (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา ได้แก่ นำศิลป์ วิเศษ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ โชติวิชาศิริกุล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแบบรายด้านพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาในทางบวกทุกด้าน สอดคล้องกับ ธรรมรัตน์ นุปผาชาติ และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลจะสร้างแรงผลักดันในการพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานบนพื้นฐานของการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถเขียนแผนภาพประกอบกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพประกอบที่ 1

ตัวแปรพยากรณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล
ตามแนวคิดของ เวเบอร์และคณะ
(Weber et al., 2022)

1. ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล
2. นวัตกรรม
3. ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส
4. ผู้ให้คำแนะนำ
5. ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย
6. ผู้จัดการ
7. ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ตัวแปรเกณฑ์

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิด
และทฤษฎีของมอทท์ (Mott, 1972 , as
cited in Hoy & Miskel, 1991)

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา

(Izhak Berkovich & Tahani Hassan, 2023)

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.5 แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล
 - 1.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
 - 2.2 ความหมายของประสิทธิภาพสถานศึกษา
 - 2.3 ความสำคัญของประสิทธิภาพสถานศึกษา
 - 2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพสถานศึกษา
 - 2.5 ประสิทธิภาพสถานศึกษา
3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ทีค (Tead, 1935, p. 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กิจกรรมที่มีอิทธิพลทำให้คนร่วมมือกันทำงานเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ซึ่งคนเหล่านั้นเองเห็นว่าเป็นสิ่งอันพึงปรารถนาของเขา

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1950, p. 40) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กิจกรรมของการที่จะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่ม เพื่อที่จะก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

คูนท์และดอนเนล (Koontz & Donnell, 1959, p. 435) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในวัตถุประสงค์ที่กำหนด

เทอร์รี่ (Terry, 1960, p. 493) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การนำกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ริชาร์ดและกรีนลอร์ (Richards & Greenlaw, 1961, p. 135) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความพยายามของบุคคลที่จะชักจูงและกำหนดพฤติกรรม ทศนคติความเชื่อหรือค่านิยมของบุคคลอื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

เบนนิสและทาวน์เซนด์ (Bennis & Townsend, 1995) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามที่ต้องการ

นาวานดี (Nahavandi, 2000, p. 6-7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ภาวะผู้นำ คือ ปรากฎการณ์แบบกลุ่ม นั่นคือไม่มีผู้นำที่ปราศจากผู้ตาม ภาวะผู้นำนั้นจะรวมถึงการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออีกคนหนึ่ง หรือการที่สามารถชักจูงใจผู้อื่นได้นั่นเอง

2. ผู้นำใช้อำนาจหรือชักนำกลุ่มให้เชื่อในการกระทำหรือความสำเร็จของเป้าหมายนั้นๆ ดังนั้นภาวะผู้นำ คือ เป้าหมายของการดำเนินงานโดยตรงและบทบาทที่แสดงในกลุ่มและองค์การ

3. การแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้นำนั้น สันนิษฐานได้จากการแบ่งกลุ่มหรือการจัดลำดับชั้นภายในกลุ่ม บางกรณีลำดับชั้นเป็นปกติทั่วไปซึ่งง่ายต่อการบ่งบอกว่าใครเป็นผู้นำ นั่นคือผู้นำจะอยู่ในลำดับบนสุด บางกรณีก็ซับซ้อนและบางครั้งก็มีการยืดหยุ่น

กวี วงศ์พุ่ม (2550, น. 17) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับผู้ใต้บัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ ผ่านกระบวนการในการติดต่อสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, น. 1) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จผ่านการสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติตามกิจกรรมต่างๆตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2551, น. 32) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เนตรพัฒน์ ยาวีราช (2552, น. 1) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคล ที่มีอิทธิพลและได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่นทำให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือในการทำงาน

วิเชียร วิฑูรย์ (2553, น. 3) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีองค์ประกอบแรก คือ สมาชิกกลุ่มหนึ่งเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจหรือความสามารถของคนอื่นในกลุ่ม ภาวะผู้นำกล่าวเป็นนัยว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์ประกอบที่สอง คือ มีความเกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของการเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถที่จะกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้ตาม องค์ประกอบสุดท้ายมีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งไปที่การบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่มีประสิทธิผลอาจเกี่ยวข้องกับเป้าหมายของบุคคล กลุ่มและองค์กร

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่เน้นการมีอิทธิพลและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น โดยที่ผู้นำมีผลต่อความเชื่อถือศรัทธาและการยอมรับจากผู้ตาม สามารถสร้างแรงบันดาลใจทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการอุทิศตัวการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ตามพัฒนาความสามารถในการดำเนินงานตามเป้าหมาย

กานต์ บุญศิริ และ พจนารถ พรเจริญโรจน์ (2557, น. 5) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ทักษะ ความสามารถ กระบวนการในการปฏิบัติงานตลอดจนความพยายามในการผลักดันเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, น. 5) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของผู้นำที่ใช้อิทธิพลในการชักนำ โน้มน้าว จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มมีความเชื่อมั่น เกิดแรงบันดาลใจที่นำไปสู่การสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างความเต็มใจ จนสามารถดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีจึงต้องมีภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 41) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ทักษะ และกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำกลุ่มให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย ภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่างที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผลตามเป้าหมาย การศึกษาเรื่องผู้นำและภาวะผู้นำส่วนสำคัญของเรื่องเกี่ยวกับตัวผู้นำและการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆ ของผู้นำ ซึ่งผู้นำบางคนอาจไม่ได้เป็นผู้บริหาร และผู้บริหารหลายๆ คนอาจไม่ได้เป็นผู้นำ เนื่องจากไม่ได้แสดงบทบาทของผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้นำ มี 2 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำที่เป็นทางการ เป็นภาวะของผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่เป็นทางการในองค์กร เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน เพราะว่าผู้บังคับบัญชานั้นคือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า หรือให้มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมายระเบียบขององค์กร

2. ภาวะผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เป็นภาวะผู้นำของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เนื่องจากมีทักษะเฉพาะหรือเป็นผู้นำที่ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา เพราะไม่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าในองค์กร แต่สมาชิกในหน่วยให้การยอมรับและยกย่องให้เป็นผู้นำ เพราะมีคุณสมบัติบางประการที่หน่วยงานหรือสมาชิกในองค์กรต้องการ ให้การยอมรับ หรือให้ความไว้วางใจ เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ มนุษย์สัมพันธ์ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของผู้นำ ไม่ว่าจะ เป็นแบบทางการหรือไม่เป็นทางการ ก็คือ จะต้องมีความน่าเชื่อถือ มีเงื่อนไขในการปกครองต่าง ๆ เช่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม ผ่านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันภายในองค์การโดยวิธีการสื่อสารที่โน้มน้าว จูงใจ สร้างความเชื่อมั่น จนได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้ตาม ส่งผลให้ผู้ตามเกิดแรงผลักดันในการพัฒนาตนเอง มีแรงบันดาลใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นจุดศูนย์รวมที่สำคัญในการทำงานกลุ่ม การสร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจและความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้ความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย
2. ภาวะผู้นำของผู้นำมีความสำคัญในการสร้างบุคลิกภาพที่มีผลต่อผู้ตามในการทำงานร่วมกัน บุคลิกภาพของผู้นำมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้ตาม
3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมมักเกิดขึ้นเนื่องจากความมุ่งมั่นและความตั้งใจของผู้นำที่ต้องการสร้างแรงจูงใจผู้ตามให้มีการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้ตาม
4. ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการเป็นแรงขับเคลื่อนที่ช่วยในการสร้างแรงจูงใจและประสานงานขององค์การ เพื่อให้องค์การเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานและมุ่งหวังสู่การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
5. ภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกันของผู้นำกับสมาชิกในองค์การ
6. ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่น ๆ ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำในการทำให้สังคมเกิดการพัฒนาไปข้างหน้า
7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้างเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่าง ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์การในทิศทางที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง (2555, น. 54) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญทำให้บรรยากาศการทำงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดผลผลิตในการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด การบริหารองค์การยุคใหม่ภายใต้ภูมิทัศน์ใหม่ ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมใหม่ วางแผนออกแบบขององค์กรเพื่อรองรับผลกระทบจากภายนอก (designing organizations for the international environment) ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 4 ประการ คือ อินเทอร์เน็ต (internet) โลกาภิวัตน์ (globalization) การบริหารความรู้ (Knowledge Management) และความร่วมมือกันข้ามพรมแดนภายในและระหว่างองค์กร (collaboration across "boundaries")

กานต์ บุญศิริ และ พจนารถ พรเจริญโรจน์ (2557, น. 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำพาองค์กรให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร มีภาวะผู้นำสูง ชี้นำทางความคิดไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง กล่าวคือ กล่าวนำ กล่าวทำ และกล่าวเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์การ

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็นระดับโลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่นภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์การที่เคยเฉื่อยชาเชื่องช้า กลีบกลายเป็นองค์การที่มีความกระฉับกระเฉงว่องไว แต่ผู้นำบางคนทำให้องค์การที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ทำท่ายให้ทำอยู่ตลอดเวลา กลายเป็นองค์การที่ทำงานอยู่แต่ในขอบเขตแคบ ๆ ขาดสิ่งเร้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรและคณะในองค์กรได้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 39) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารงานขององค์การในการนำเอาไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อองค์การให้มากที่สุด โดยการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารพัฒนาองค์กร เป็นอิทธิพลที่ส่งผลต่อจิตใจและการปฏิบัติงานของผู้ตาม สร้างแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงาน นำพาองค์กรให้เกิดความสามัคคีความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานอย่างพึงพอใจ ทำให้บรรยากาศการทำงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น นำไปสู่การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

สุธรรม ธรรมทัตศานนท์ (2564, น. 47-50) ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะ (Trait Theory) ที่มุ่งเน้นคุณลักษณะ (Taint Focus) โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษากลุ่มคุณลักษณะของผู้นำที่สร้าง ความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้ตามออกจากกัน ด้วยความเชื่อว่า คุณลักษณะผู้นำมีความสำคัญและแตกต่างจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ ซึ่งส่งผลให้คนคนนั้นเป็นผู้นำที่ดี เนื่องจากกลุ่มคุณลักษณะเหล่านี้ มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของผู้นำ หรืออาจกล่าวได้ว่าถ้าผู้นำมีกลุ่มคุณลักษณะเหล่านี้ ผู้นำเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง เช่น ผู้นำมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำ เช่น ความเปิดเผย (Openness) การชอบเข้าสังคม (Extraversion) ความมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ความประนีประนอม (Agreeable) เป็นต้น ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้เชื่อว่า ทำให้ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำได้ดีกว่าคนอื่น ๆ หรือมีโอกาสนำไปสู่ตำแหน่งผู้นำได้มากกว่าคนอื่น ๆ อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ยังคงไม่สามารถกำหนดคุณลักษณะที่ชัดเจนและมีเสถียรภาพเพียงพอว่าคุณลักษณะเหล่านั้นทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพจริงหรือไม่ แต่สามารถระบุได้เพียงว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณลักษณะเหล่านั้นอยู่ในตัวมาแล้วตั้งแต่เกิด นอกจากนี้ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นที่ตัวผู้นำมากกว่าจะพิจารณาที่ผู้ตามและบริบทที่เป็นอยู่จริงประกอบด้วย

1.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavior Theory) ที่มุ่งเน้นพฤติกรรม (Behavior Focus) โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในระหว่างการนำมากกว่าพิจารณาที่คุณลักษณะของผู้นำ ด้วยความเชื่อว่าพฤติกรรมผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเสร็จและคนทำงานสำเร็จ ซึ่งผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมการนำที่แตกต่างกันออกไปหรือเรียกได้ว่ามีสไตล์การนำที่แตกต่างกัน โดยระบุประเภทพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกไว้ 2

ประเภท คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน (Task Behavior) และพฤติกรรมที่เน้นคน (Relationship Behavior) โดยมีการศึกษามากมายเกี่ยวกับพฤติกรรม เช่น การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอไอว่า พบว่า ผู้นำมีพฤติกรรม 3 รูปแบบ คือ แบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม โดยผู้ตามพึงพอใจผู้นำแบบประชาธิปไตยมากที่สุด ในขณะที่การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่า ผู้นำมีพฤติกรรมแตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือ ผู้นำที่มุ่งเน้นคน (People-oriented Behaviors) และผู้นำที่มุ่งเน้นงาน (Task Oriented Behaviors) ส่วนการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอไอโอพบว่า พฤติกรรมผู้นำมี 2 ด้าน คือ พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Notation Stature) ให้ความสำคัญกับงานและพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) ให้ความสำคัญกับคนทำงานและการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ Managerial Grid โดย Blake และ Mouton สร้างตาราง 2 มิติ โดยให้แกนนอนแทนผู้นำที่มุ่งผลงาน (Production-oriented Leader) และแกนตั้งแทนผู้นำที่มุ่งเน้นคน (People Oriented Leadership) ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดได้แก่ ผู้นำที่มุ่งเน้นทั้งงานและมุ่งเน้นทั้งคน

1.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับสถานการณ์ (Contingency Theory) ที่มุ่งเน้นสถานการณ์ โดยในยุคสมัยนี้มีความพยายามที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำในแต่ละสถานการณ์มีความแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และผู้ตาม ด้วยความเชื่อว่าการนำมีความแตกต่างในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งทฤษฎีจะระบุถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อตัดสินพฤติกรรมที่เหมาะสมในการนำในสถานการณ์นั้น ๆ เช่น การศึกษาของ Fiedler ดูที่ความยึดหยุ่นของผู้นำ ซึ่งผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมหรือการศึกษาของ Robert House ในทฤษฎีมุ่งสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) โดยคำนึงถึงสถานการณ์ของผู้นำในการปูทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ส่วนการศึกษาของ Hersey Blanchard เน้นว่า ระดับความพร้อมของผู้ตามส่งผลต่อการทำงานของผู้นำทำให้เกิดรูปแบบการทำงานของผู้นำ 4 รูปแบบ คือ การบอกกล่าว (Telling) การนำเสนอความคิด (Selling) การมีส่วนร่วม (Participation) และการมอบหมายงาน (Delegation) เนื่องจากสถานการณ์มีความแตกต่างกันหลากหลายและซับซ้อนเกินกว่าจะวิเคราะห์ หรือหมวดหมู่ได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม อีกทั้งสถานการณ์ที่ ระบุในทฤษฎีมักมุ่งเน้นไปที่สถานการณ์ภายในองค์กรมากกว่ากระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ซึ่งอาจส่งผลให้รูปแบบการนำที่ระบุไว้ใช้ไม่ได้ผลในบางสถานการณ์

1.3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theory) ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Change Focus) โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษาผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคนที่จะเป็นผู้นำได้หรือต้องการจะเป็นผู้นำจะต้องเป็นคนที่มีองค์ประกอบ

วิสัยทัศน์ สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงและนำไปสู่การปฏิบัติได้ รวมทั้งสื่อสารให้ผู้ตามทราบ โดยผู้ตามมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำแบบนี้คือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง (Idealized Nuance) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม (Intellectual Stimulation) และให้ความสำคัญกับผู้ตาม (Individualized Consideration) ด้วยความเชื่อว่าผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้โดยการผสมผสานปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ทั้งตัวผู้นำที่ต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะพิเศษของผู้นำ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีตามสถานการณ์และบริบทที่เป็นอยู่เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.5 แนวคิดใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ (New Leadership Approaches) ที่มีจุดมุ่งเน้นแตกต่างกันออกไป โดยในสมัยนี้มีความพยายามที่จะศึกษาผู้นำในหลาย ๆ มิติที่ต่างต่างกัน ดังนี้

1.3.5.1 ภาวะผู้นำแบบทีม (Collective Leadership) หรืออาจเรียกว่าภาวะผู้นำแบบส่วนร่วม (Shared Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในมิติของทีมทำงาน ท่ามกลางความซับซ้อนและความไม่แน่นอนโดยมีผู้นำหลาย ๆ คนในทีมทำงานนั้น ๆ จะมาแสดงบทบาทการนำ ภาวะนี้จะมีผู้นำเพียงคนเดียวดูแลทีมเนื่องจากการรับมือกับความซับซ้อนและความไม่แน่นอน ไม่สามารถทำได้ด้วยกำลังของผู้นำเพียงคนเดียว ซึ่งทีมทำงานจะทำหน้าที่ผลัดกันนำตามสถานการณ์ที่มีความเชี่ยวชาญในการนำ และในขณะเดียวกันก็ยังสามารถทำงานร่วมกันเป็นในฐานะผู้ตามได้ด้วย

1.3.5.2 ภาวะผู้นำแบบต่างวัฒนธรรม (Cross Cultural Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการนำแบบต่างวัฒนธรรม โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่ผู้นำอาจต้องทำงานข้ามประเทศหรือทำงานแบบกระจายไปในหลาย ๆ ประเทศที่มีวัฒนธรรมที่ต่างกันอย่างสิ้นเชิง ผู้นำอยู่ซึ่ง (Robbins, DeCenzo & Coutter, (2013) , อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564) Robbins, DeCenzo and Coutter (2013) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมถือเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการตัดสินใจว่า สไตล์การนำแบบไหนจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยวัฒนธรรมส่งผลกระทบต่อสไตล์การนำ เพราะวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของผู้ตามภายใต้การนำของผู้นำ ผู้นำไม่ควรเลือกใช้การนำตามความถนัด เพราะผู้ตามจะคาดหวังว่าผู้นำจะใช้การนำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้ตามมากกว่า นอกเหนือจากนี้ข้อสรุปสำคัญจากผลวิจัยต่าง ๆ ก็บ่งชี้ว่าผู้นำไม่ควรปรับการนำรูปแบบเดียวแต่ควรปรับการนำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่

1.3.5.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ มุ่งเน้นในมิติของนวัตกรรมโดย (Pitchers Vanichvasin , 2009 , อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศน นนท์, 2564) ได้ทำการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำและแนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรชั้นนำและพบว่า องค์กรที่เน้นนวัตกรรมจะมีผู้นำที่มีความโดดเด่นทางด้านนวัตกรรมหรือผู้นำเชิงนวัตกรรม กล่าวคือ ผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leader) คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำโดยแสดงพฤติกรรมตาม คุณลักษณะพิเศษบางประการที่ประกอบไปด้วยสมรรถนะสำคัญ 4 สมรรถนะ ที่ช่วยส่งเสริมให้ เกิดการสร้างหรือผลักดันให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในองค์กร ได้แก่ สมรรถนะภาวะผู้นำด้าน ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Competency) สมรรถนะภาวะผู้นำด้านความกล้าเสี่ยง (Courageous Compete) สมรรถนะภาวะผู้นำด้านความเอาใจใส่ (Caring Competency) และ สมรรถนะภาวะผู้นำด้านความน่าเชื่อถือ (Credible Competency) ซึ่งภาวะผู้นำแบบนี้จะมุ่งเน้นที่ การผลักดันนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรเป็นหลัก

1.3.5.4 ภาวะผู้นำแบบเสมือน (Virtual Leadership) หรืออาจเรียกว่า ภาวะผู้นำ ออนไลน์ (E-Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในมิติขององค์กรเสมือนจริงและเป็นการนำ แบบที่ไม่ต้องไปอยู่ในสถานที่จริงในลักษณะของการทำงานพื้นที่หรือทำงานแบบกระจายไปใน หลาย ๆ พื้นที่ผ่านโลกออนไลน์เพื่อแสดงบทบาทผู้นำ โดยมากผู้นำจะแสดงความเป็นผู้นำผ่าน เทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงาน บริหารคน หรือบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยไม่ต้องไปอยู่ใน สถานที่จริง เพื่อการนำที่ให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ซึ่งการที่จะเป็นผู้นำแบบไม่ต้องไปปรากฏตัว ให้เห็นจริง แต่ยังสามารถนำได้ ต้องใช้ความสามารถทางการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก ที่จะเชื่อมต่อระบบงานระบบคน และสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่านเทคโนโลยี โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ที่มีแนวโน้มสูงกว่า ผู้นำจะต้องแสดงภาวะผู้นำแบบเสมือนผ่านเครือข่ายทางอินเทอร์เน็ตมากยิ่งขึ้น แนวคิดใหม่ ๆ ด้านภาวะผู้นำเริ่มหลากหลายและเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้นตาม ความต้องการผู้นำ ในมิติแตกต่างตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็ยุคแห่งการทำงานที่ไม่ได้ต้องการผู้นำแบบเก่ง อยู่คนเดียว แต่ต้องการผู้นำและทีมงานที่เก่งและแข็งแกร่ง ยุคโลกาภิวัตน์ต้องการภาวะผู้นำแบบ ตรงวัฒนธรรม สามารถทำงานในประเทศต่าง ๆ ที่มีวัฒนธรรมไม่เหมือนกับผู้นำได้ ยุคนวัตกรรมที่ ต้องการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาขับเคลื่อนการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ โดยเฉพาะในยุค Thailand 4.0 ที่มีนวัตกรรมเป็นตัวชูโรง หรือยุคเทคโนโลยีที่มีความต้องการภาวะผู้นำแบบเสมือน ที่สามารถ นำคนผ่านโลกออนไลน์โดยไม่ต้องพบเจอตัวจริงซึ่งแนวคิดใหม่ ๆ ด้านภาวะผู้นำมีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำที่ตรงกับความต้องการและเหมาะสมกับยุคสมัยที่สุดก็คือภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มากที่สุดนั่นเอง

1.4 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง ผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึกความสำนึกของผู้ตาม ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์การ โดยกระตุ้นระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของมาสโลว์

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 7) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่ โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้น ชี้นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 294) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความเข้าใจและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทได้อย่างเหมาะสม วางตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้อื่น สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

เนตรวิมล ญาวิราช (2552, น. 77-78) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์นามธรรมให้นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมได้ สามารถสร้างการยอมรับให้บุคคลสนใจและยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกำหนดกลยุทธ์ทำงานที่ท้าทายในสภาพแวดล้อมของการแข่งขันในโลกธุรกิจ

อนันต์ นามทองตัน (2554, น. 19) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ เสริมสร้างพลังใจ กระตุ้นความสนใจการทำงานในมุมมองใหม่ ๆ ตลอดจนพัฒนาความสามารถ และศักยภาพของผู้ตามมากขึ้น

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ ประยูทธ ชูสอน (2557, น. 47) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการสร้างความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามด้วยความไว้วางใจ

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, น. 199) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับ จนสามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา เชื่อมมั่น มีทัศนคติยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทางบวก พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, น. 171) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติงานสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์และตลอดไป

มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2561, น. 88) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการที่ผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม โดยทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมเพื่อให้ผู้ตามได้รับการพัฒนาความสามารถในระดับสูงขึ้น

ปณิธี การสมดี (2564, น. 75) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อม มีวิสัยทัศน์มุมมองใหม่ ๆ โดยผู้นำจะชี้ให้เห็นถึงปัญหาและความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานให้เป็นปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีมุมมองความคิดและเทคนิควิธีการใหม่ๆ สามารถนำองค์กรไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม ส่งเสริมพัฒนาความสามารถผู้ตามสู่ระดับที่ดีมีศักยภาพมากขึ้น

1.4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 259) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการทางอิทธิพลกว้างขวาง ผู้นำและผู้ตามมีความผูกพันร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการยอมรับว่าสอดคล้องกับสถานการณ์โลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

อนันต์ นามทองตัน (2554, น. 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญมีอิทธิพลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้เกิดการแสวงหาเรียนรู้ วิจัยคิด การคิดนอกกรอบปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ กระตุ้นให้เกิดการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้ง่าย ซึ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งเร่งให้เกิดการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น. 269) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การ สามารถเพิ่มประสิทธิผลและความพึงพอใจต่อผู้นำได้

มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2561, น. 78) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ ในยุคปัจจุบันการดำเนินงานขององค์การมีความหลากหลายและซับซ้อน ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์การประสบความสำเร็จได้ ด้วยการเตรียมพร้อมให้ ผู้ตามมีความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูงและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยการกระตุ้นจิตใจให้ผู้ตามแสวงหาความรู้พัฒนาความสามารถเพิ่มระดับศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

ปณิธี การสมดี (2564, น. 75) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างมากในโลกยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อองค์การได้ หากองค์การไม่ปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือการดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์ เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงมีลักษณะสำคัญที่สามารถวางแผนกลยุทธ์ สร้างวิสัยทัศน์มุมมองในอนาคต สร้างประโยชน์จากจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อน สร้างความร่วมมือ เปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำองค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นในการบริหารงานขององค์การภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้

วัลลพ โพธิ์ไทย (2565, น. 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ เป็นสิ่งเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มตามความสามารถ ส่งผลให้เกิดอิทธิพลในการทำงาน

การได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น สร้างกำลังใจในการทำงานและการทำงานเป็นที่ร่วมกัน
ดำเนินการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญใน
การบริหารองค์การให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการสร้างสัมพันธภาพของผู้นำกับผู้
ตามที่ดี มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เตรียมความพร้อมองค์การในการปรับตัวรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เกิด
ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สร้างแรงจูงใจส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาความสามารถตามศักยภาพ
ของตนเอง ส่งผลให้ผู้ตามเกิดการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ ได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าที่
มาตรฐานกำหนด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์นำองค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, น. 180 - 183) กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง โดยอธิบายรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) เป็นตัวนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ผู้นำที่ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง
กล้าเผชิญสถานการณ์สุกสนานกับความท้าทาย สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนา
องค์การให้ใหม่ทันสมัยและอยู่รอด

2) มีความกล้า (Courageous) ผู้นำที่มีความกล้าหาญ กล้าเสี่ยง ริเริ่มที่จะนำ
องค์การเปลี่ยนแปลงไปสู่การทำสิ่งใหม่ ๆ เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและผู้ตาม

3) มีความเชื่อในผู้อื่น (Believe in People) ผู้นำเชื่อว่าการทำงานของบุคคลใน
องค์กรแตกต่างกันไปตามความสนใจส่วนบุคคล ทุกคนมีความรับผิดชอบ ต้องการการให้เกียรติ
เคารพซึ่งกันและกัน ตลอดจนการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

4) มีความยึดมั่นในค่านิยม (Value driven) ผู้นำที่ยึดมั่นค่านิยมมาตรฐานทาง
ศีลธรรม นำทางให้กับจิตวิญญาณ และกิจกรรมต่างๆขององค์การ

5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learners) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต นำทาง
องค์การแห่งการเรียนรู้ หาข้อมูลสารสนเทศและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองเสมอ

6) มีความสามารถในการจัดการกับความซับซ้อน ความไม่ชัดเจนและความไม่
แน่นอน (Deal with Complexity, Ambiguity, and Uncertainty) ผู้นำต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง
อยู่เสมอ มีความเก่งและความกล้าสามารถปฏิบัติหน้าที่หาทางแก้ไขปัญหาที่ยาก การตัดสินใจ
อย่างซับซ้อนในสิ่งที่ต้องทำ ทางเลือกที่ต้องตัดสินใจเพื่อนำพาองค์กรก้าวต่อไป

7) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Visionaries) เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน มองภาพขององค์กรออก มองเห็นถึงสิ่งที่องค์กรเป็นและสิ่งที่กำลังจะเป็นหรือกำลังจะพัฒนา

8) เป็นผู้สื่อสารที่ดี (Good Communicator) เป็นผู้นำที่มีปฏิสัมพันธ์อย่างดี มีทักษะในการสื่อสาร เป็นทั้งผู้ฟังและผู้พูดที่ดี สามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

สิน งามประโคน (2564, น. 313 - 314) อธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) วิสัยทัศน์การสร้างภาพอนาคต การมีวิสัยทัศน์ คิดวางระบบแบบแผนสร้างมุมมองเกี่ยวกับสิ่งที่อยากให้เกิดขึ้นในอนาคต มุ่งมั่นทำให้เป็นจริง องค์กรเปลี่ยนไปในรูปแบบที่ดีขึ้นกว่าเดิม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการจัดการ มีการกระตุ้นและให้กำลังใจทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน มุ่งสร้างผลประโยชน์ให้เกิดกับส่วนรวม สร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่าของงาน กำหนดมาตรฐานในการทำงานร่วมกันสูง โดยมีความเชื่อมั่นว่าทุกคนสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

3) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ผู้นำยอมรับนับถือและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ชื่นชมความสามารถในการทำงานและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดการพัฒนาดตนเอง การให้คำปรึกษาและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำงาน สร้างความเป็นกันเองและบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตร

4) คุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน มีหลักธรรมในการบริหารงาน ไม่เห็นแก่ตัว เบียดเบียนหรือสร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น

ชัยรัตน์ ปิยสีโล (2565, น. 40) อธิบายคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง รายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ผู้นำต้องมีความชัดเจน ตั้งใจในการทำงานเพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง

2) เป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนความคิดและทัศนคติของสมาชิกในองค์กร

3) ดำเนินการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสการตัดสินใจร่วมกับผู้ร่วมงาน

4) เปิดโอกาสให้อิสระในการทำงานกับผู้ร่วมงาน

5) สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นแบบอย่างในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน

6) พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ศักยภาพที่สูงขึ้น

วัลลพ โปธิ์ไทย (2565, น. 17) อธิบายคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคนกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและความจริง กระจ่ายอำนาจการทำงานให้ผู้อื่นด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถ เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาตนเอง อยู่เสมอ มองการณ์ไกล นำองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีลักษณะ ดังนี้ เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต กล้าเผชิญสถานการณ์ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตัดสินใจวางแผนรับมือแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดี สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาทักษะความสามารถให้เต็มตามศักยภาพของตนเอง เปิดโอกาสให้ทำงานได้อย่างอิสระ สร้างการตัดสินใจร่วมกัน เคารพและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ตาม เป็นแบบอย่างที่ดีมีศีลธรรมและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานเพื่อดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ร่วมกัน

1.4.4 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 2-5) อธิบายแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เป็นภาวะผู้นำที่สร้างความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาผู้ตาม โดยทำให้ผู้ตามเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถผู้ตามให้มีระดับที่สูงขึ้น การยกระดับความต้องการของผู้ตามเพื่อให้เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ซึ่งทำให้องค์กรได้รับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเหนือความคาดหมายองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง (Role Model) นำเคารพศรัทธา มีวิสัยทัศน์และมีศีลธรรม ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความคิดและการชี้แนะของผู้นำ ทั้งยังให้ความเคารพนับถือในตัวผู้นำและทำให้ผู้ตามมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับผู้นำด้วย

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ผู้นำจะสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามโดยการกระตุ้นเพื่อยกระดับความคาดหวังและความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะเสนอวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่ดึงดูดใจและแสดงความเชื่อมั่นว่า เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์นั้นสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยความสามารถของผู้ตาม ซึ่งความเชื่อมั่นของผู้นำจะส่งผลให้ผู้ตาม

เชื่อมั่นในศักยภาพของตน เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทและอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อผลงานที่สูงกว่ามาตรฐาน

3. การกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงสภาพหรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ผู้นำพยายามผลักดันและกระตุ้นให้ผู้ตามร่วมคิดวิเคราะห์โดยที่ผู้นำเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ตาม

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้นำดูแลเอาใจใส่ ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีความสำคัญมีคุณค่า รับฟังความต้องการให้ความช่วยเหลือผู้ตามเป็นรายบุคคล คอยเป็นผู้สนับสนุน ผู้สอนงาน ผู้ให้คำปรึกษาให้กับผู้ตามอย่างจริงจัง สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง

แมคเชนและวันกิลโนว์ (Steven L. McShane & Mary Ann Von Glinow , 2000 , อ้างถึงใน วิเชียร วิทษุฒตม, 2553, น. 158 - 159) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยส่วนสำคัญด้วยกัน 4 ส่วน ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) กำหนดโครงสร้างและขั้นตอนในการสร้างวิสัยทัศน์ที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรในอนาคตที่สามารถนำไปใช้ได้จริง เป็นการสร้างความร่วมมือในการมุ่งไปสู่จุดหมายขององค์กรจากระดับล่างไปสู่ระดับบน ซึ่งได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าจากสมาชิกทุก ๆ คนในองค์กร วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สามารถบอกความแตกต่างของปัจจุบันกับอนาคตและจะเป็นประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย

2. การสื่อสารทำให้เกิดวิสัยทัศน์ (Communicating the Vision) ผู้นำที่ทำงานได้ต้องสามารถสื่อสารให้ผู้ตามเห็นถึงความสำคัญของจุดมุ่งหมายในอนาคตได้อย่างเข้าใจ กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจและเห็นถึงคุณประโยชน์ของสิ่งที่จะเกิดขึ้นและมีบทบาทแสดงออกไปในทิศทางเดียวกัน

3. การสร้างตัวแบบวิสัยทัศน์ (Modeling the Vision) ผู้นำที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือและนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติโดยอยู่ในแนวทางที่เห็นว่าวิสัยทัศน์นั้นถูกต้องมีความสมเหตุสมผล วิธีการสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้นำแบบนี้คือต้องมีความสม่ำเสมอในการกระทำต้องมีการปรากฏตัวในทุก ๆ เหตุการณ์สำคัญ เช่น ในที่ประชุม ในสำนักงานและปฏิบัติทุกอย่างตามกำหนดตารางเวลาและตรงต่อเวลา

4. การสร้างข้อตกลงร่วมตามวิสัยทัศน์ (Building Commitment to the Vision) ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในการทำงานของตนเอง โดยการปฏิบัติงานที่สะท้อนให้เห็นถึงการยึดมั่นในแนวทางของตนอย่างสม่ำเสมอ การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นจริง โดยมีผู้นำคอยกระตุ้นให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นเพื่อสร้างแรงผลักดันให้ผู้ตามเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน สร้างความรับผิดชอบต่อกระบวนการและโครงสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร

เบอทอชชี (Bertocci , 2009 , อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561, น. 125 - 126) กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยหน้าที่ 10 ประการ ซึ่งอธิบายถึงวิธีการของผู้นำในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ผ่านการดำเนินงานของผู้อื่นอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การมุ่งแสวงหาโอกาสในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำที่สร้างโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร
2. เป็นผู้สร้างความท้าทายในการทำงาน มีความกล้าคิด กล้าทำและพร้อมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง สร้างบรรยากาศในการทำงานที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้จากการลองผิดลองถูก ยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของผู้ตามด้วยความเข้าใจถือเป็นความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว ตลอดจนการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง
3. การพัฒนาสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สื่อสารให้ผู้ตามเห็นภาพเกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันเพื่อร่วมกันสร้างเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร
4. การสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามเกิดการยอมรับไว้วางใจเชื่อมั่นในตัวผู้นำ นำไปสู่การได้รับการสนับสนุนจากผู้ตามในการทำงานร่วมกันให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวิสัยทัศน์กำหนด
5. การเสริมสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมมือกันภายในองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ ลดความขัดแย้ง โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผ่านกระบวนการแก้ไขปัญหากลุ่ม
6. การส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานด้วยการสนับสนุนเครื่องมือและทรัพยากรต่าง ๆ ให้ข้อมูลหรือคำแนะนำในการทำงาน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจในงานของตนเอง

7. การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น โดยผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่าง รวมถึงความเชื่อที่มีต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามเห็นอย่างชัดเจน

8. การวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ผู้ตามเห็นถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแต่ละขั้น ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นในการทำงานที่สามารถนำองค์กรไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ในภาพรวมได้

9. การเสริมแรงทางบวกให้กับผู้ตามที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินให้ชัดเจนพร้อมทั้งสื่อสารให้ผู้ตามเข้าใจในกฎกติกา การให้รางวัลที่สอดคล้องมีคุณค่าตรงตามความต้องการของผู้ตาม เป็นแนวทางช่วยขจัดอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายในงาน

10. การให้กำลังใจและให้การยอมรับต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ตลอดจนร่วมฉลองความสำเร็จนั้น โดยทำให้ทุกคนในทีมหรือองค์กรเห็นเพื่อจะได้ทำให้เกิดการยอมรับและความรู้สึกมุ่งมั่นต่อการทำงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ต่อไป

ยุกัล (Yuki, 2010, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, น. 262 - 266) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและที่ดึงดูดใจ การเสริมสร้างวิสัยทัศน์ที่มีอยู่เดิมให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น หรือการสร้าง ความมุ่งมั่นให้กับวิสัยทัศน์ใหม่ มีการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สื่อสารให้ผู้ตามเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ซึ่งให้เห็นถึงการลำดับความสำคัญของงาน และสุดท้ายนี้วิสัยทัศน์จะช่วยเป็นแนวทางในการปฏิบัติหรือการกระทำและการตัดสินใจของสมาชิกแต่ละคนขององค์กร

2. อธิบายถึงวิธีการหรือกลยุทธ์ที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุ การเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีแบบแผนในการปฏิบัติ น่าเชื่อถือและสามารถนำไปสู่การทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง วิสัยทัศน์ควรมีหัวข้อครอบคลุมส่วนสำคัญ แต่ต้องไม่มากเกินไปเพราะอาจทำให้เกิดความสับสนและทำให้สิ้นเปลืองพลังงานของสมาชิกโดยไม่เกิดประโยชน์

3. การแสดงความมั่นใจและการมองโลกในแง่ดี ผู้นำควรมีมุมมองบวกต่อวิสัยทัศน์มากกว่าที่จะมองว่าเป็นอุปสรรค เมื่อพบกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากความผิดพลาด ความมั่นใจและการมองโลกในแง่ดีของผู้นำจะส่งผลไปถึงผู้ตาม หากผู้นำขาดความเชื่อมั่นในตนเองและไม่มีสำนึกอันแรงกล้าผู้ตามจะไม่ศรัทธาในวิสัยทัศน์

4. การแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ผลกระทบด้านแรงจูงใจที่มาจากวิสัยทัศน์ที่เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ขึ้นอยู่กับว่าพวกเขามีความมั่นใจต่อความสามารถของ

ตนเองที่จะบรรลุวิสัยทัศน์นั้นมากน้อยเพียงใด ผู้ตามจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น เมื่อผู้นำมีความคาดหวังและความเชื่อมั่นในผู้ตาม และเมื่อผู้ตามขาดความมั่นใจ ผู้นำจะต้องเสริมสร้างความมั่นใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลประสบความสำเร็จ

5. ใช้การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำค่านิยมหลักที่สำคัญ วิสัยทัศน์จะได้รับการเสริมให้แข็งแกร่งได้โดยพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่ส่งเสริม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์นั้น การคำนึงถึงค่านิยมหรือวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ซึ่งแสดงออกผ่านการตัดสินใจ การจัดสรรทรัพยากร พฤติกรรมการให้รางวัล การแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำเชิงสัญลักษณ์ เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการเน้นค่านิยมหลักที่เป็นกุญแจสำคัญ ซึ่งการแสดงพฤติกรรมนี้มีแนวโน้มว่าจะเกิดผลดี เมื่อผู้นำมีการเอาตนเองเข้าไปเสี่ยงกับการสูญเสียบางอย่าง การเสียสละและการอุทิศตนเอง หรือการทำให้สิ่งใหม่ที่ไม่ได้เป็นแบบแผนเดิม ๆ ผลกระทบเชิงสัญลักษณ์จะมีมากขึ้น

6. การนำโดยการแสดงตัวอย่าง ผู้นำมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นของผู้ตาม หากผู้นำเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีจะส่งผลให้ผู้ตามมีความผูกพันต่อพันธกิจขององค์กรลดลง การเป็นตัวอย่างเชิงบทบาท (Role Modeling) คือ การนำโดยการแสดงเป็นตัวอย่าง ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ มีความเสียสละ อุทิศตนในการทำงาน และเมื่อผู้นำที่ต้องการให้ผู้ตามมีมาตรฐานผู้นำก็ควรปฏิบัติตามมาตรฐานเช่นเดียวกัน

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำที่สร้างความเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถผู้ตามให้มีระดับที่สูงขึ้น การยกระดับความต้องการของผู้ตามเพื่อให้เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ซึ่งทำให้องค์กรได้รับผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางสติปัญญา และ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.4.5. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.4.5.1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 265 - 266) ได้อธิบายการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม ประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องดีงามมีศีลธรรมจริยธรรมสูงจนได้รับความยกย่องไว้วางใจจากผู้ตาม สื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจด้านพันธกิจการบรรลุเป้าหมายขององค์กรแก่ผู้ตามอย่างชัดเจน

จิโรจน์ สารรัตน์ (2557, น. 27) ได้อธิบายการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์แน่วแน่ในอุดมการณ์ ควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์วิกฤตได้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาและไว้วางใจ แสดงให้เห็นความฉลาด มีสมรรถภาพและความตั้งใจในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือกันกับผู้ตามจากการมีวิสัยทัศน์และ จุดประสงค์ร่วมกันเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ ประยุทธ์ ชูสอน (2557, น. 42) ได้อธิบายการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีบทบาท คุณลักษณะการกระทำเป็นแบบอย่างที่ดี

มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2561, น. 81) ได้อธิบายการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และศีลธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ที่ดี ได้รับการยกย่องเคารพนับถือ และความไว้วางใจจากผู้ตาม

ปณิธิ การสมดี (2564, น. 64 - 69) ได้อธิบายการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า ผู้นำประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้เฝ้าระวัง เคารพนับถือ นำศรัทธา มีวิสัยทัศน์แนวคิดอุดมการณ์ในการดำเนินงานที่ประกอบด้วย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติสิ่งที่ถูกต้อง พัฒนาความก้าวหน้า สร้างความไว้วางใจให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตามผู้นำจะมีคุณลักษณะที่เฝ้าระวังยกย่องนับถือ ทุ่มเทในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้ตาม

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 70) ได้อธิบายการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสำคัญสามารถสร้างแรงจูงใจ ทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดการยอมรับนับถือเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้นำว่าจะสามารถนำพาพวกเขาชนะอุปสรรค ผู้นำสัญลักษณ์แห่งชัยชนะและความสำเร็จของผู้ตาม ให้ผู้ตามไป ความสำเร็จตามพันธกิจได้

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2564, น. 101 - 102) อธิบายการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า เป็นผู้นำที่แสดงออกถึงความเชื่อ ค่านิยม หลักการ อุดมคติ คุณธรรมและ จริยธรรม ยึดมั่นความซื่อสัตย์และความยุติธรรม ทุ่มเทเสียสละในการทำงานตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีได้รับความเคารพนับถือจากสมาชิก

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม มีวิสัยทัศน์ แน่วแน่ในอุดมการณ์ ทุ่มเทเสียสละตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ คำนี้ถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม

ซื่อสัตย์และยุติธรรม ผู้ตามให้ความเคารพนับถือ ศรัทธา ยอมรับ ไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้นำ มีเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

1.4.5.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 265 - 266) ได้อธิบายการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำสื่อสาร ความคาดหวังและสิ่งที่ต้องการกับผู้ตาม ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม สร้างแรงบันดาลใจและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้ตามเพื่อจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติหน้าที่เกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งจะส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, น. 27) ได้อธิบายการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า ผู้นำประพฤติปฏิบัติตนสร้างแรงจูงใจ ความท้าทายและเจตคติที่ดีในการทำงานให้กับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคตตนเองอย่างชัดเจน ตั้งใจทุ่มเทอุทิศตนในการทำงาน สร้างความเป็นทีมมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ ประยูทธ ชูสอน (2557, น. 42) ได้อธิบายการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์การและความคาดหวังของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม

มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2561, น. 81) ได้อธิบายการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า ผู้นำสร้างแรงจูงใจกระตุ้นผู้ตามให้เชื่อมั่นพัฒนาศักยภาพของตน นำเสนอวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ดึงดูดใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้ผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น

ปณิธี การสมดี (2564, น. 64 - 69) ได้อธิบายการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า ผู้นำมุ่งสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ตาม สร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ มีการสื่อสารที่ชัดเจนอย่างสม่ำเสมอ การจูงใจแบบสร้างแรงบันดาลใจทำให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้นและความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 73) ได้อธิบายการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยการสร้างแรงจูงใจภายในปลุกเร้าการให้ความหมายความสำคัญและท้าทายในเรื่องงาน กระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ ชักนำให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผู้นำจะต้องแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้ผู้ตามเห็นถึงความเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยในการดำเนินงานให้สำเร็จ หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจหรือแรงขับที่เหมาะสมแล้ว นั้นย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ทำงาน ผู้บริหารควรมีทักษะในการจูงใจสามารถเสริมสร้างให้บุคลากรให้มีขวัญกำลังใจและมีพลังในการสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2564, น. 100 - 102) ได้อธิบายการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า เป็นการใช้สัญลักษณ์และภาษาสื่อสารอย่างฉลาดของผู้ผู้นำในการปลุกเร้าสมาชิกให้เกิดแรงบันดาลใจทุ่มเททำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุตามเป้าหมาย พลังของความร่วมมือทำให้เกิดการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม มีแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจในการทำงาน เห็นคุณค่าความสำคัญของตนเองและงาน มีความตั้งใจทุ่มเททำงานด้วยความกระตือรือร้น กระตุ้นท้าทายให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาความสามารถและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง สร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานให้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

1.4.5.3. การกระตุ้นทางปัญญา

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 265 - 266) ได้อธิบายเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญาไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยการสนับสนุนให้ผู้ตามได้ฝึกคิด ทดลอง สร้างความรู้สึกรู้สึกท้าทายแก่ผู้ตามในการหาวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, น. 27) ได้อธิบายเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญาไว้ว่า ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ กระตุ้นผู้ตามอย่างท้าทายให้แสดงความคิดเห็น หาเหตุผล และแนวทางการแก้ปัญหาใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ตัดสินหรือวิจารณ์ความเห็นที่ต่างจากผู้นำ รับฟังความคิดเห็นและสร้างโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกัน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ ประยุทธ์ ชูสอน (2557, น. 42) ได้อธิบายเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญาไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำท้าทายกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ โดยมีผู้นำคอยให้การสนับสนุน

มัทนา วงธนอมศักดิ์ (2561, น. 81) ได้อธิบายเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญาไว้ว่า ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นหาแนวทางวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ เปิดโอกาสและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ตาม

ปณิธิ การสมดี (2564, น. 64 - 69) ได้อธิบายเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญาไว้ว่า ผู้นำเปิดโอกาสให้อิสระทางความคิดในการทำงานหรือแก้ไขปัญหแก่ผู้ตาม มีการสร้างเหตุและผลทางความคิดโดยนำเสนอมุมมองวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ที่ท้าทาย เพื่อนำองค์กรและ

ผู้ตามพัฒนาไปสู่ค่านิยมและความเชื่อที่ทันสมัยสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกที่เป็นพลวัต

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 76) ได้อธิบายเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญาไว้ การกระตุ้นทางปัญญา คือ การกระตุ้นให้ใช้ปัญญาเป็นพฤติกรรมที่กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยผู้นำใช้วิธีการฝึกคิดทบทวน สร้างความท้าทายให้ผู้ตาม และสนับสนุนส่งเสริมผู้ตามให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อำนวยความสะดวกแก่ผู้ตาม ส่งเสริมให้มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2564, น. 100 - 102) ได้อธิบายเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญาไว้ว่า ผู้นำให้อิสระทางความคิด เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก กระตุ้นให้สมาชิกหาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ในการทำงาน หากเกิดข้อผิดพลาดหรือล้มเหลวไม่ตำหนิแต่ร่วมกันหาสาเหตุและแนวทางวิธีแก้ปัญหา ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสิ่งใหม่ ๆ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การสู่ความสำเร็จ

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างปราศจากอคติ ส่งเสริมให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็น มีเหตุผล คิดวิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันด้วยความเชื่อมั่นและไว้วางใจ เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การสู่ความสำเร็จ

1.4.5.4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 265 - 266) ได้อธิบายเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม ใส่ใจ สนองาน เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ตาม ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถผู้ตามให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความกล้าและความเชื่อมั่นในตนเองให้กับผู้ตาม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, น. 27) ได้อธิบายเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า ผู้นำดูแลเอาใจใส่ เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับผู้ตามเป็นรายบุคคล เป็นผู้สอนและที่ปรึกษาในการทำงาน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการสร้างบรรยากาศและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ รับฟังผู้ตาม มีเห็นอกเห็นใจ เข้าใจและยอมรับความต่างระหว่างบุคคล

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ ประยูทธ ชูสอน (2557, น. 42) ได้อธิบายเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำเข้าใจและปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยความเคารพ โดยการคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล

มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2561, น. 81) ได้อธิบายเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า ผู้นำที่ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ตาม สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือ สอนงาน ให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็น ความต้องการตลอดจนปัญหาของผู้ตาม

ปณิธิ การสมดี (2564, น. 64 - 69) ได้อธิบายเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า ผู้นำควรปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยการให้ความสนใจผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำเปรียบเสมือนพี่เลี้ยงผู้ตามที่มุ่งให้คำแนะนำ สอนงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 79) ได้อธิบายเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่จะมีความสัมพันธ์ด้วยการให้ความสนใจ ใส่ใจกับผู้ตามเป็นรายบุคคล เข้าใจถึง ความแตกต่างของผู้ตาม ทั้งในเรื่องความต้องการ และความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละคน ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ช่วยปลูกเร้ากระตุ้นสนับสนุนแรงใจในการทำงานให้แก่ผู้ตาม ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2564, น. 100 - 102) ได้อธิบายเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า ผู้นำส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน คอยดูแลเอาใจใส่สอนงานอย่างใกล้ชิดเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานของสมาชิกให้สูงขึ้น ให้คำแนะนำชี้แนะ

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสนใจและเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล สร้างบรรยากาศที่ดีเป็นกันเองในการทำงาน ให้คุณค่าและความสำคัญกับผู้ตามโดยการให้ความช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็น ความต้องการและปัญหาผู้ตามอย่างจริงใจ เป็นผู้สอนและให้คำปรึกษาในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่ในระดับศักยภาพที่สูงขึ้น

1.5 แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

1.5.1 การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

เคลา สกันเซอร์ลาและคณะ (Clau Sganzerla et al., 2016, p. 67) ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณค่าในการนำ Digital Transformation มาใช้ภายในองค์กร ดังนี้

- (1) การใช้ปริมาณข้อมูลที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเพื่อการตัดสินใจแบบเรียลไทม์ และอ้างอิงตามข้อมูลเชิงลึก ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
- (2) การทำงานที่เป็นอิสระแต่สามารถควบคุมได้
- (3) เพิ่มความร่วมมือในการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- (4) สร้างผลตอบแทนที่ดีทางธุรกิจด้วยการจัดกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ
- (5) เพิ่มปริมาณผลผลิตที่สูงขึ้น
- (6) ปรับปรุงคุณภาพของผลลัพธ์ ให้ดีขึ้น
- (7) ลดต้นทุนในการดำเนินงาน
- (8) ลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

ภสุ เขียวสอาด (2562) การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) เป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแนวความคิดขององค์กร ตั้งแต่ระดับการทำงาน การจัดการ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัทธผล (2562, น. 3) ได้ให้ความหมายของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล หมายถึง เป็นโลกแห่งการทำงานสมัยใหม่ ผ่านการบูรณาการผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation Integrated) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานในองค์กรให้ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของกลุ่มเป้าหมาย (Demand side) ทำให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

SAS Institute Inc (2021) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล คือ กระบวนการและกลยุทธ์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินธุรกิจและการให้บริการลูกค้าไปอย่างมาก ซึ่งองค์กรทุกขนาดและทุกอุตสาหกรรมจะต้องอาศัยข้อมูลและเทคโนโลยีมากขึ้นเพื่อทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบริการลูกค้าให้ดี โดยประวัติความเป็นมาของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลนั้นเริ่มตั้งแต่ช่วงปี 1990 ที่มีการเปิดตัวอินเทอร์เน็ตจนแพร่หลาย ตั้งแต่นั้นมา ความสามารถในการแปลงสื่อรูปแบบดั้งเดิม เช่น กระดาษเอกสาร ภาพถ่าย เป็นต้น ไปเป็นข้อมูลฐานสองนั้นมีความสำคัญเกี่ยวกับสิ่งที่เทคโนโลยีดิจิทัลนำมาสู่สังคม จนถึงปัจจุบันระบบดิจิทัลเกี่ยวข้องกับทุกส่วนของชีวิตมนุษย์ รวมไปถึงส่งผลกระทบต่อวิธีการดำเนินงานธุรกิจต่าง ๆ

การท่องเที่ยว การศึกษา และการปกครอง ซึ่งการใช้การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในบริบทของธุรกิจได้ก่อให้เกิดการสร้างรูปแบบธุรกิจและวิธีสร้างรายได้ใหม่ ๆ การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมีองค์ประกอบที่เกี่ยวกันอยู่ 3 ส่วน ได้แก่ บุคคล ธุรกิจ และเทคโนโลยี การบรรจบกันของทุกองค์ประกอบข้างต้นทำให้เกิดธุรกิจดิจิทัล ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จสามารถตอบสนองประสบการณ์ดิจิทัล การดำเนินงานดิจิทัล และนวัตกรรมดิจิทัลออกมาได้

จีระนันท์ มุลมาตฺร และคณะ (2564, น. 24) ให้ความหมายการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นเครื่องมือสร้างการเปลี่ยนแปลงให้การทำงานสามารถดำเนินงานไปได้อย่างสะดวกสบาย ผ่านกระบวนการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากร การปรับโครงสร้างองค์กรและรวมไปถึงการปรับวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในแง่ของการศึกษาเป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างการเปลี่ยนแปลงในการเข้าถึงการเรียนรู้ที่สะดวกมากขึ้น ซึ่งเป็นโอกาสของการศึกษาในการสร้างบริการหรือหลักสูตรรูปแบบดิจิทัลที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พัฒนาทักษะต่าง ๆ ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ตลอดเวลา

นิรุทธิ์ บุตรแสนลี (2565, น. B) กล่าวว่า การเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) เป็นกระบวนการเปลี่ยนผ่านระบบขององค์กร โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญ ให้ความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด (Digital Disruption) และสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล ในบริบททางการศึกษา สถานศึกษาทั่วโลกได้เปิดรับโอกาสอันนอกเหนือที่มาพร้อมกับยุคดิจิทัลด้วยการผสมผสานแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) เข้ากับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานขององค์กรโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร บุคลากร ปรับโครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร นำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมการทำงานให้สามารถดำเนินงานได้อย่างสะดวกสบาย ทำให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ในด้านการศึกษาการผสมผสานแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลให้เข้ากับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างช่องทางในการเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น สร้างบริการต่างๆ ตลอดจนจนการพัฒนาหลักสูตรในรูปแบบดิจิทัล

เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะต่างๆได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาภายใต้สถานการณ์ที่เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1.5.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

อาร์ดี โคและคณะ (Ardi Kho et al., 2020, p. 261 - 262) อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ สร้างผลิตภาพสูงสุดให้เกิดขึ้นกับองค์กร (maximizing productivity) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างความร่วมมือร่วมใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน สนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการองค์กรที่มีความยืดหยุ่น (organizational resilience) มองเห็นสิ่งที่เป็นภัยคุกคามจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล มีการตัดสินใจพร้อมรับมือปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างได้อย่างรวดเร็ว ช่วยให้องค์กรสามารถอยู่รอดต่อไปได้ เป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กรและความสามารถทางนวัตกรรมขององค์กร (organizational innovativeness) โดยการค้นหาแนวคิด ความสามารถใหม่ๆในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการเข้าใจถึงการพัฒนาเทคโนโลยีที่มุ่งเน้นการพัฒนาเครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรอย่างรวดเร็ว เตรียมพร้อมพลิกกลยุทธ์ในการบริหารพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงและลดการต่อต้านของผู้ตาม และที่สำคัญผู้นำต้องมีความสามารถด้านดิจิทัลที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเพื่อเห็นความเป็นไปได้ในอนาคตและเพิ่มขีดความสามารถให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ

เวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022, p. 2 - 3) อธิบายภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่คุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ที่ชัดเจน ทำให้เกิดแรงผลักดันในการพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานบนพื้นฐานของการนำนวัตกรรมและแนวคิดใหม่มาใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจและสภาพแวดล้อมการทำงานที่กระตุ้นให้ผู้ตามกล้าคิดลองผิดลองสามารถพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายตามที่ตนต้องการ การเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการวางแผนหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้ให้คำแนะนำในการทำงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันและในขณะเดียวกันเปิดใจรับฟังความคิดหรือประเด็นของผู้ตามเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของตนจากผู้ตามเพื่อปรับตัวรับมือกับสถานการณ์ต่างๆให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

โบลารี (Bora Ly, 2023, p. 4) อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงต่อองค์กรโดยบูรณาการการจัดการองค์กร ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมดิจิทัลที่หลากหลาย ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลขึ้นอยู่กับ การได้รับความชอบธรรมผ่านระบบความเชื่อขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำถือเป็นส่วนสำคัญที่มี อิทธิพลต่อค่านิยมและความเชื่อขององค์กร เมื่อองค์กรเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ผู้นำ จะต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานพื้นฐาน การนำเสนอ การให้บริการ และการส่งเสริม วัฒนธรรมดิจิทัลภายในองค์กร ผู้นำที่มีมุมมองของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลสามารถสร้าง เครือข่ายความร่วมมือและพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลยกระดับนวัตกรรมภายในองค์กร ซึ่งเป็น สิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

ไอแซคและทาฮานี (Izhak Berkovich & Tahani Hassan 2023, p. 9) อธิบายภาวะ ผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล หมายถึง รูปแบบความเป็นผู้นำที่ใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร ดิจิทัล เป็นการส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนความคิดเห็น การรับรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ เพื่อปรับการ จัดการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการส่งเสริม การบูรณาการขององค์กรและประสิทธิผลทั้งในสภาพแวดล้อมปกติและรูปแบบออนไลน์

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจน สร้างแรงผลักดันในการพัฒนา ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานบนพื้นฐานของการนำนวัตกรรมดิจิทัล มาใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามสำเร็จบรรลุ เป้าหมาย สนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น มองเห็นสิ่ง ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และตัดสินใจปรับตัวทันต่อการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

1.5.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

อาร์ดี โค และคณะ (Ardi Kho et al., 2020, p. 261) ในยุคปัจจุบันที่ ความ เจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีวิวัฒนาการอย่างก้าวกระโดด มีการสร้างมูลค่าจากช่องทาง ดิจิทัลตลอดจนการเชื่อมโยงผ่านอินเทอร์เน็ตมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ กำลัง ประสบกับปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทาง ดิจิทัลในองค์กรต่าง ๆ ถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้องค์กรนั้นสามารถอยู่รอดได้

เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ และ วาสนา แก้วมณีรังษี (2561, น. 29) กล่าวว่า ผู้นำหรือ ผู้บริหารควรเก่งในเรื่องการบริหารคน โดยเฉพาะการบริหารให้ผู้ตามมีความสามารถด้าน

เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร และมีบทบาทสนับสนุนการทำงานของตัวแทนหรือคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่องค์กรจะเลือกใช้สำหรับสร้างการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา การติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นระยะ และร่วมผลักดันผู้ได้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การสร้างยุทธศาสตร์และแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญถึงสิ่งนี้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรจึงเป็นการเร่งกิจกรรม กระบวนการ ขีดความสามารถ เพื่อใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในการสร้างโอกาสให้กับองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

จีระนันท์ มุลมาตร และคณะ (2564, น. 25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีสำคัญในการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวหน้า มีภาวะผู้นำที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องในการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา สามารถกระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพยกระดับคุณภาพผู้เรียนผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา

ธนพงศ์พรณ ธัญญรัตน์ (2564) กล่าวว่า ในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลองค์กรควรประเมินสถานะขององค์กรเพื่อให้ทราบถึง "ความพร้อมทางดิจิทัล หรือ Digital Readiness" เพื่อช่วยให้องค์กรเข้าใจถึง "ความสามารถทางดิจิทัล หรือ Digital Capabilities" ที่สำคัญที่เป็นจุดได้เปรียบ หรือเป็นจุดอ่อนที่ต้องเร่งพัฒนาให้สามารถสู้กับคู่แข่งได้

นิรุทธิ์ บุตรแสนลี (2565, น. ๖) กล่าวว่า บทบาทและภาระหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่มีภาวะผู้นำแบบนักบริหารการเปลี่ยนแปลง (Transformative Leader) ที่จะนำพาองค์กรเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) โดยการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลให้เกิดขึ้น ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยเข้ามาเป็นส่วนประกอบสำคัญในการออกแบบพัฒนาและบริหารการศึกษาอย่างเป็นระบบ

อริสรา โทงบุญล้อม (2566, น. 56) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารภายในองค์กร มีบทบาทสำคัญมีผลต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล ผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องการจะเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลนั้นจำเป็นจะต้องมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีความรู้ในเรื่องของ

เทคโนโลยี เครื่องมือต่าง ๆ ทางด้านเทคนิค ผู้นำหรือผู้บริหารอาจไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเสมอไป แต่จะต้องมีความเข้าใจประโยชน์ของเทคโนโลยีนั้นและสามารถเชื่อมโยงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับองค์กรได้

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ผู้นำหรือผู้บริหารถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวหน้า มีภาวะผู้นำที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางในการออกแบบการพัฒนาและบริหารการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยเข้ามาเป็นส่วนประกอบสำคัญเพื่อกระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เป็นประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัลในการสร้างโอกาสต่างๆให้กับสถานศึกษาภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

1.5.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

เวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022, p. 9) ได้อธิบายบทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลประกอบด้วย 7 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. ผู้นำบุกเบิกทางดิจิทัล (Digital Pioneer) คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ที่ชัดเจน ทำให้เกิดแรงผลักดันในการพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถประเมินโอกาสและความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรล่วงหน้า ตลอดจนการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ผ่านกระบวนการตั้งคำถามคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

2. นวัตกรรม (Innovator) คือ ผู้นำที่ขับเคลื่อนองค์กรด้วยวิธีการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของการนำนวัตกรรมและแนวคิดในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้กับผู้ตามด้วยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการวางแผนหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส (Enabler) ผู้นำที่สร้างสภาพทำงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น และให้อำนาจหน้าที่ในการทำงานกับผู้ตาม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้ตามกล้าคิดค้นคว้าหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ผ่านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ

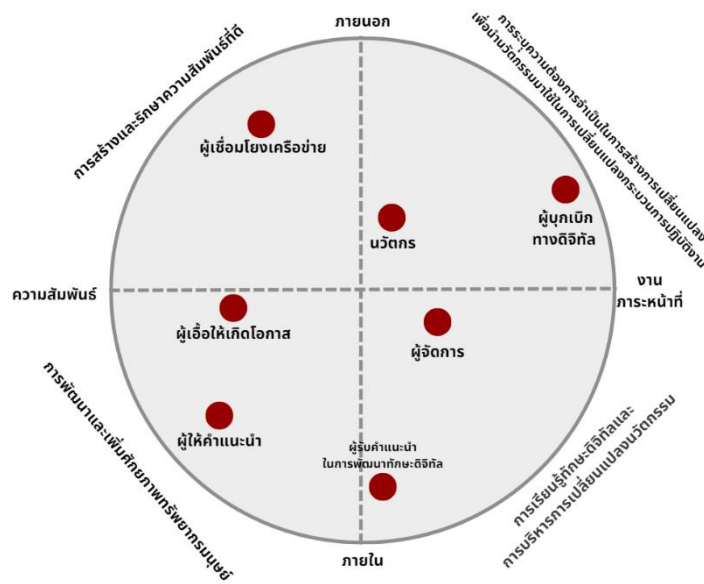
สนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกัน ไม่มีลำดับชั้น ทำให้ผู้ตามมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้ให้คำแนะนำ (Mentor) ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเข้มแข็งเป็นที่ยอมรับได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม พร้อมให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ทราบถึงข้อมูลจุดแข็งจุดอ่อนและสิ่งที่คุณตามต้องการ เพื่อให้แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และให้กำลังใจกระตุ้นให้ผู้ตามพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายตามที่ตนต้องการ

5. ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย (Networker) ผู้นำที่มุ่งเน้นในการพัฒนาเพื่อสร้างเครือข่ายบนพื้นฐานของการประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบเครือข่ายทางข้อมูลที่มีความหลากหลายจากแหล่งข้อมูลที่ต่างกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้เชื่อมโยงเครือข่ายสามารถรวบรวมและแบ่งปันข้อมูลที่สำคัญได้อย่างรวดเร็ว

6. ผู้จัดการ (Manager) ผู้นำในฐานะผู้จัดการ "ทำสิ่งที่ถูกต้อง" โดยการมุ่งมั่นตั้งใจในการดำเนินงาน มีกระบวนการวางแผนโครงสร้างงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน การประสานงาน และการควบคุมติดตามการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Mentee) เป็นบทบาทของผู้ผู้นำที่เน้นกระบวนการทำงานที่ประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่เปิดใจรับฟังความคิดเห็นประเด็นปัญหาทักษะดิจิทัลของตนเองเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลหรือวิธีการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลจากผู้ตาม การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพประกอบ 2 Digital Transformation Leadership Framework with Its Seven Roles

ที่มา : Weber et al. (2022, น. 15)

แม็กคาร์ธีและคณะ (McCarthy et al., 2022, p. 14 - 20) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลประกอบด้วย 8 คุณลักษณะ ดังนี้

1. นักยุทธศาสตร์ทางด้านดิจิทัล (Digital Strategist) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และแนวคิดทางดิจิทัล ทำให้การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ให้คำแนะนำในวเนาว์ทีมผู้บริหารให้เห็นความสำคัญเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล สร้างวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลที่เปลี่ยนความคิดและปรับแนวทางขององค์กรให้สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลนำไปสู่การปฏิบัติผ่านการสื่อสารจากบนลงล่าง (Top-Down)

2. นักวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culturalist) ผู้นำที่สนับสนุนทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล สนับสนุนและสร้างแรงผลักดันส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาทักษะและสมรรถนะการทำงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร (Digital Culture)

3. ผู้สร้างดิจิทัล (Digital Architect) ผู้นำที่เป็นผู้ออกแบบการบริการในรูปแบบแพลตฟอร์มดิจิทัล มีกระบวนการคิดแบบดิจิทัล ทำให้เกิดการดำเนินงานรูปแบบใหม่ที่มี

เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นเลิศ

4. การยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Customer Centrist) การสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อผู้รับบริการ สร้างประสบการณ์ให้ผู้รับบริการได้รับบริการอย่างรอบด้านครอบคลุมและตรงจุดสัมผัส (Touch Points) เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการผ่านทางดิจิทัลอย่างเหมาะสม ตลอดจนการสร้างมูลค่าให้กับผู้รับบริการผ่านทางดิจิทัล

5. ผู้สร้างความคล่องตัวให้องค์กร (Organisational Agilist) ผู้นำที่ยอมรับความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้น ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทักษะการทำงานที่หลากหลายและรวมถึงวิธีการทำงานภายในองค์กรโดยการสำรวจและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรตามความจำเป็น เพื่อลดความซับซ้อนของการดำเนินงานทำให้การทำงานให้ง่ายขึ้นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

6. การสนับสนุนทางข้อมูล (Data Advocate) การสร้างแนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่นำข้อมูลเข้ามาใช้ในการตัดสินใจในองค์กร (Data-Driven Organization) สร้างกลยุทธ์กระบวนการวางแผนการใช้ข้อมูลเพื่อให้บรรลุผลความสำเร็จตามที่องค์กรกำหนด (Data Strategy) และทำให้เกิดการออกแบบวางระบบโครงสร้างเพื่อการจัดการข้อมูลในทุกกระบวนการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

7. ผู้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างเป็นระบบ (Business Process Optimiser) ผู้นำการปรับโครงสร้างและกระบวนการทำงานโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาการทำงาน (digitalisation) เพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร เพื่อรับรองกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรที่มีเปลี่ยนแปลง

8. ผู้สร้างภูมิทัศน์การทำงานรูปแบบดิจิทัล (Digital Workplace Landscaper) ผู้นำที่เป็นผู้สร้างจัดการและริเริ่มพื้นที่การทำงานรูปแบบใหม่ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (digital workplace) และยกระดับประสบการณ์ของผู้ตามผ่านวิธีการแก้ไขปัญหาโดยใช้นวัตกรรมดิจิทัล ผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนาพื้นที่การทำงานรูปแบบใหม่สำหรับผู้ตาม ระบุวิธีการใหม่ในแก้ไขปัญหาทางเทคนิคนำไปสู่การเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานและสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น นี่เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถการจัดการกับสถานการณ์เอาชนะอุปสรรคทันต่อการเปลี่ยนแปลง



ภาพประกอบ 3 Digital Transformation Leadership Characteristics

ที่มา : McCarthy et al. (2022)

दनัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี (2562) ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล โดยได้คิดค้นโมเดล " Digital Transformation Reference Model " มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และพันธกิจ (Vision & Mission statement) คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เพื่อให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลลัพธ์ที่ต้องการจากการเปลี่ยนแปลงนั้น โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์นั้นต้องคำนึงถึงขนาดและสถานะขององค์กรร่วมด้วย สำหรับองค์กรที่มีขนาดเล็กเกิดขึ้นใหม่หรือมีแนวทางในการสร้างเอกลักษณ์ที่มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น(Differentiation) จะต้องใช้นวัตกรรม (Innovation) เข้ามาใช้ในองค์กร ส่วนองค์กรขนาดกลางควรเน้นที่ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และสำหรับองค์กรขนาดใหญ่ ควรคำนึงถึงสิ่งที่เสริมสร้างให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน (Sustainability)

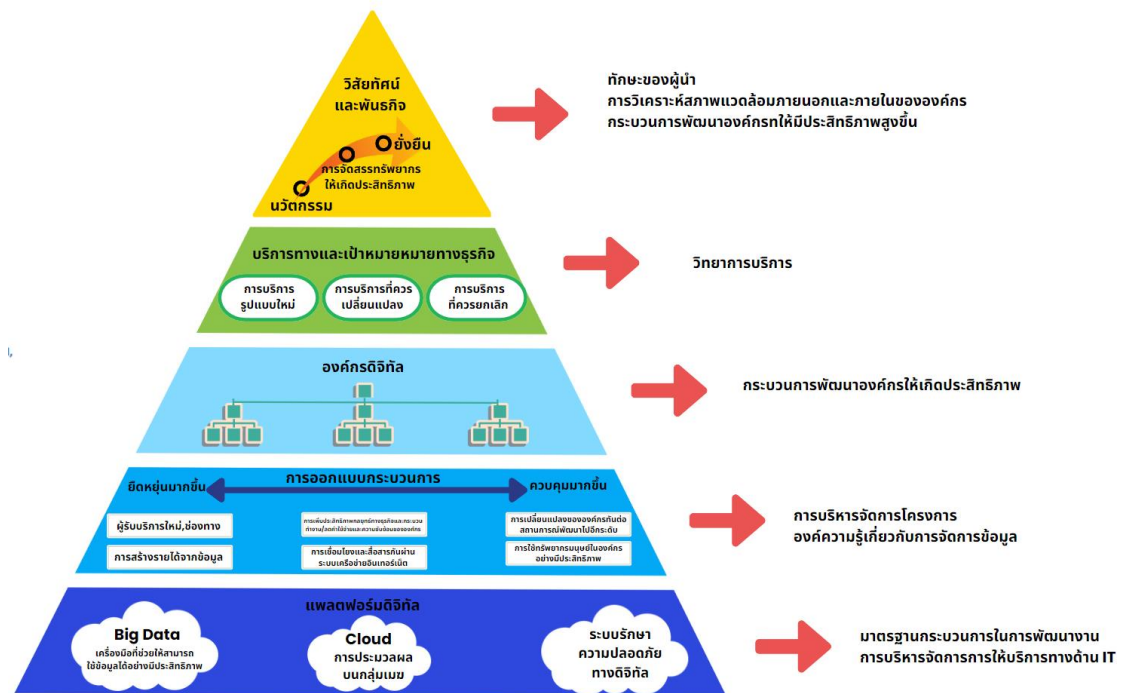
2. บริการทางธุรกิจและเป้าหมายทางธุรกิจ (Business Service & Business Objective) คือ นโยบายรูปแบบการให้บริการขององค์กรที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย การบริการรูปแบบใหม่ (New Services)

การบริการที่ควรได้รับการเปลี่ยนแปลง (Optimized Services) และการบริการใดที่ควรยกเลิก (Retired Services) อาจเป็นบริการที่เกิดขึ้นภายในหรือภายนอกองค์กรเพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานภายใต้การนำระบบทางดิจิทัลมาใช้เพื่อให้สะดวกต่อการทำงาน สิ่งสำคัญของขั้นตอนนี้ คือ การพิจารณาตัดสินใจให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

3. องค์กรดิจิทัล (Digital Organization) คือ การจัดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เข้าไปในทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ประสิทธิภาพ ทักษะ คุณลักษณะ และพฤติกรรมให้เหมาะสมกับรูปแบบและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ยกตัวอย่างเช่น การใช้เทคโนโลยีและระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อจัดเก็บข้อมูลการสื่อสารในรูปแบบดิจิทัลแทนการใช้เอกสาร (Paperless organization) การสื่อสารรับส่งข้อมูลและเข้าถึงบริการผ่านรูปแบบออนไลน์ได้ตลอดเวลา (Always online) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในองค์กรอย่างเป็นมิตร (Fellowship VS Employee) การตัดสินใจประมวลผลการดำเนินงานหรือการประมวลค่าที่ใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย (machines and decision engines) การใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานบางหน้าที่แทนมนุษย์ (unmanned staffs) และที่สำคัญคือการปลูกฝังแนวคิดทางดิจิทัลให้กับบุคลากรในองค์กร เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงการขับเคลื่อนก้าวไปสู่ความสำเร็จ

4. การออกแบบกระบวนการ (Business Process as a Service) คือ การสร้างกลยุทธ์และกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องออกแบบโครงสร้างกระบวนการทำงานและการเข้าถึงการรับบริการผ่านทางดิจิทัลต้องสอดคล้องกัน

5. แพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) คือ โครงสร้างทางเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงข้อมูลในการให้บริการรูปแบบต่าง ๆ อำนวยความสะดวกเพื่อตอบสนองความต้องการในการเข้าถึงข้อมูลของผู้รับบริการเชิงธุรกิจผ่านรูปแบบดิจิทัล



ภาพประกอบ 4 Digital Transformation Reference Model

ที่มา : ดนัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี (2562, น. 31)

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้วิจัยได้พิจารณาสาระตามหลักแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของเวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022) โดยนำบริบททางการศึกษา ทั้งบริบทด้านบุคคล วิสัยทัศน์ พันธกิจ แนวนโยบายที่เกี่ยวข้องของบริบททางการศึกษา แปลงเข้ากับสาระแนวคิดของของเวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022) นำมาใช้เป็นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน ประกอบด้วย 1. ผู้นำบุกเบิกทางดิจิทัล 2. นวัตกรรม 3. ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส 4. ผู้ให้คำแนะนำ 5. ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย 6. ผู้จัดการ 7. ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล

1.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

1.6.1 ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล (Digital Pioneer)

เวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022) ได้ให้ความหมายผู้บุกเบิกทางดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ที่ชัดเจน ทำให้เกิดแรงผลักดันในการพัฒนาขับเคลื่อน

องค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถประเมินโอกาสและความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การล่วงหน้า ตลอดจนการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ผ่านกระบวนการตั้งคำถามคิดวิเคราะห์อย่าง ต่อเนื่องเพื่อปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ (2564, น. 6) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้บุกเบิกทางดิจิทัลไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การสร้างกรอบการทำงานที่มั่นคงมีประสิทธิภาพ การสร้างความมีส่วนร่วมในการทำงาน และบรรยากาศการทำงานที่ดีจะสามารถกระตุ้นการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์

ธัญญาภรณ์ นาจำปา (2564, น. 7) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้บุกเบิกทางดิจิทัลไว้ว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษามีความสำคัญในการสร้างสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ไวยวิทย์ มูลทรัพย์ (2565, น. 7) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้บุกเบิกทางดิจิทัลไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาให้ชัดเจน โดยการกำหนดเป้าหมายและแนวทางเพื่อสร้างแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์และการดำเนินงานให้เหมาะสมต่อสถานการณ์และความต้องการของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ในการทำงานที่ชัดเจน มีการวางแผนปฏิบัติงานเป็นระบบขั้นตอน กำหนดกลยุทธ์วางโครงสร้างงานที่ขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพสิ่งที่จะเกิดขึ้น โอกาส ผลประโยชน์หรือความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา โดยมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ ประเมิน เตรียมความพร้อม ในการรับมือได้อย่างทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

1.6.2 นวัตกรรม (Innovator)

เวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ขับเคลื่อนองค์กรด้วยวิธีการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของการนำนวัตกรรมและแนวคิดในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ปฏิบัติตาม

ด้วยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการวางแผนหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

สุรเดช จงวรรณศิริ (2562, น. 14-15) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมคือ ผู้ที่มีความสามารถในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม สามารถนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องตรงตามเป้าหมายในการพัฒนาขององค์กร ทำให้สามารถยกระดับการขับเคลื่อนองค์กรที่มีความมั่นคงภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

สุรัตน์ แทนประเสริฐกุล (2564, น. 21) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการสังเกต ตั้งคำถาม เชื่อมโยงความคิด ทดลอง มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเอาใจใส่งานอย่างเต็มที่ มีทักษะและความสามารถในการสื่อสารเพื่อนำใจผู้อื่น

ไวยวิทย์ มูลทรัพย์ (2565, น. 7) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับนวัตกรรมไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับการศึกษา ส่งเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ครูพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการปฏิบัติงานและพัฒนารสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการงานที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565, น. 5) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับนวัตกรรมไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของสถานศึกษา ผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างในการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

อัครพร อังกินันท์, และ ประสิทธิ์ อังกินันท์ (2565, น. 169) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับนวัตกรรมไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำความเป็นนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีความรู้และเข้าใจในด้านการบริหารจัดการและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพคล่องตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเทคโนโลยี สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมภายในสถานศึกษา โดยการจัดหาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการในการใช้งาน ทำให้การเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีมีประสิทธิภาพ เปิด

โอกาสให้ครูและบุคลากรเสนอความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานำสถานศึกษาผ่านการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนส่งเสริมผลักดันให้ครูมีความคิด ทักษะและความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างง่ายสะดวกและสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาค้นคว้ากระบวนการทำงานวิธีการใหม่ ๆ โดยการสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง นำไปสู่การพัฒนาการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

1.6.3 ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส (Enabler)

เวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022) ได้ให้ความหมายผู้เอื้อให้เกิดโอกาส หมายถึง ผู้นำที่สร้างสภาพทำงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น และให้อำนาจหน้าที่ในการทำงานกับผู้ตาม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้ตามกล้าคิดค้นคว้าหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ผ่านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยการลองผิดลองถูก สนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกัน ไม่มีลำดับชั้น ทำให้ผู้ตามมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อทำให้งานสามารถดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

กัญญารัตน์ สุขแสน (2563, น. 55) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้เอื้อให้เกิดโอกาส หมายถึง การบริหารในยุคดิจิทัล ผู้นำต้องสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนวัตกรรม ผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศที่เสริมสร้างความกระตือรือร้นในการสร้างนวัตกรรม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ทดลอง พัฒนา นำเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ โดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานผลักดันให้องค์กรมีการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ (2564, น. 6) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้เอื้อให้เกิดโอกาสไว้ว่า ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและการรับรู้ถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การประสานการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา เพื่อจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา หาแนวทางในการวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหาตลอดจนพัฒนาคุณภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล

ไวยวิทย์ มูลทรัพย์ (2565, น. 8) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้เอื้อให้เกิดโอกาสไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด มีความสามารถในการค้นหา ประเมิน ใช้ แบ่งปัน และสร้างสรรค์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผ่านกระบวนการกระจายอำนาจด้วยการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบกับครู รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญภายในสถานศึกษาร่วมกันด้วยความไว้วางใจ สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก ทำให้เกิดประสบการณ์นำไปสู่การค้นพบแนวทางวิธีการในการทำงานรูปแบบใหม่ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเข้าใจ

1.6.4 ผู้ให้คำแนะนำ (Mentor)

เวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022) ได้ให้ความหมายผู้ให้คำแนะนำ หมายถึง ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเข้มแข็งเป็นที่ยอมรับได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม พร้อมให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ทราบถึงข้อมูลจุดแข็งจุดอ่อนและสิ่งที่ผู้ตามต้องการ เพื่อให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามและให้กำลังใจกระตุ้นให้ผู้ตามพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายตามที่ตนต้องการ

ปอส โกรวิญญ์ (2560, น. 8) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้ให้คำแนะนำ หมายถึง การเป็นพี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาความคิดทัศนคติจนสามารถปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ได้บรรลุตามเป้าหมาย

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560, น. 36-44) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้ให้คำแนะนำ หมายถึง การสร้างโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะและดึงศักยภาพในตัวบุคคลออกมา โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มุมมองและความคิดทักษะการแก้ปัญหาจากผู้มีประสบการณ์ ผ่านการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาหรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ สิ่งดังกล่าวเกิดประโยชน์กับ 3 ฝ่าย คือ 1) ผู้รับคำปรึกษา (Mentee) 2) ผู้ให้คำปรึกษา (Mentor) และ 3) องค์กรหรือหน่วยงาน การสร้างโปรแกรมพี่เลี้ยงช่วยสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือที่เข้มแข็งขึ้นในองค์กร การพัฒนาทักษะและการส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเติบโตและความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

ธัญญาภรณ์ นาจำปา (2564, น. 8) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้ให้คำแนะนำไว้ว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริม สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือครู เพื่อทำให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง การปฏิบัติการสอนและการปฏิบัติงาน ตามภารกิจครูให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ (2564, น. 7) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้ให้คำแนะนำไว้ว่า ความสามารถในการส่งเสริมการเรียนรู้ การให้คำแนะนำในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้ให้คำแนะนำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมิตร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุนแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ให้คำปรึกษา คำแนะนำที่ดีในการทำงานกับครู รับฟังปัญหาเรียนรู้ครูเป็นรายบุคคล ทราบข้อมูลจุดแข็งจุดอ่อน หรือเป้าหมายสิ่งที่ครูต้องการ พร้อมให้ความช่วยเหลือครูโดยการแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามและให้กำลังใจกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุ เป้าหมายตามที่ต้องการ เป็นที่ยอมรับเคารพนับถือได้รับการยกย่องและความไว้วางใจจากครู

1.6.5 ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย (Networker)

เวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022) ได้ให้ความหมายผู้เชื่อมโยงเครือข่าย หมายถึง ผู้นำที่มุ่งเน้นในการพัฒนาเพื่อสร้างเครือข่ายบนพื้นฐานของการประสานความร่วมมือทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบเครือข่ายทางข้อมูลที่มีความหลากหลาย จากแหล่งข้อมูลที่ต่างกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้เชื่อมโยงเครือข่ายสามารถรวบรวมและ แบ่งปันข้อมูลที่จำเป็นได้อย่างรวดเร็ว

(दारง วงศ์ดี, 2558 อ้างถึงใน สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์, 2559) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ เชื่อมโยงเครือข่ายไว้ว่า โลกในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผ่าน การสร้างพันธมิตรเครือข่ายการศึกษา กับสถานศึกษาอื่น ๆ หน่วยงานภายในและภายนอก ทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อร่วมกันดำเนินงานสร้างประโยชน์จากความร่วมมือและการใช้ ทรัพยากรร่วมกัน ซึ่งสามารถนำมาซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

วิสุทธิศักดิ์ ชัยเกิด (2559, น. 15) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับเชื่อมโยงเครือข่ายไว้ว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีการรวมตัวกันร่วมมือและประสานงานกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อ ปฏิบัติงาน จัดระบบโครงสร้างและรูปแบบการทำงานใหม่ โดยการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา ที่ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในวางแผนการทำงาน การติดตามประเมินผล ตลอดจนการแสดงความรับผิดชอบและการรับผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน ในเครือข่าวนั้น ๆ รวมถึงการแบ่งปันความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เครือข่ายมี ประสิทธิภาพมากขึ้นในการดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขจรวรรณ ภูษาจร (2564, น. 25) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับเชื่อมโยงเครือข่ายไว้ว่า การร่วมมือสามารถดำเนินการได้ในหลายรูปแบบตามวัตถุประสงค์และความต้องการของผู้เข้าร่วม รูปแบบของความร่วมมือในลักษณะการมีข้อตกลงร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลตอบแทน ทรัพยากรหรือโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้เกิดการสร้างพันธมิตรเพื่อพัฒนาสัมพันธภาพระหว่าง องค์กร โดยการร่วมมือในการดำเนินงานหรือโครงการที่มีเป้าหมายและการประสานงานร่วมกันจะ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จในความร่วมมือนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

ไวยวิทย์ มุลทรัพย์ (2565, น. 8) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับเชื่อมโยงเครือข่ายไว้ว่า การสื่อสารและจริยธรรมดิจิทัล หมายถึง การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างเครือข่าย สื่อสารและ ประชาสัมพันธ์ที่มีความหลากหลายและทันสมัย โดยผู้บริหารสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อ สื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชน ให้ข้อมูลที่ต้องการและอัปเดตเสมอ โดยสามารถใช้ เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายในชุมชนการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย คำนี้ถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามคุณธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถ ในการสื่อสารเพื่อพัฒนาการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การสร้างความสัมพันธ์ความเข้าใจตรงกันเพื่อประสานความ ร่วมมือจากครู ผู้บริหาร หน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ การสร้างข้อตกลงและแนว ทางการวางแผนนำข้อมูลทรัพยากรมาแลกเปลี่ยนกัน นำไปสู่การประสานความร่วมมือในการ ทำงานร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ในการนำข้อมูลทรัพยากรมาใช้ร่วมกันเพื่อ พัฒนาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา มากขึ้น

1.6.6 ผู้จัดการ (Manager)

เวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022) ได้ให้ความหมายผู้จัดการ หมายถึง ผู้นำในฐานะผู้จัดการ "ทำสิ่งที่ถูกต้อง" โดยการมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีกระบวนการวางแผน โครงสร้างงาน ขั้นตอนการทำงาน การประสานงาน และการควบคุมติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ธัญญาภรณ์ นาจำปา (2564, น. 8) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้จัดการไว้ว่า การทบทวนการออกแบบสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นที่ระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษา เพื่อประเมิน ตรวจสอบ และทบทวนการดำเนินการอย่างเป็นทางการในแต่ละขั้นตอนของการทำงานในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุปัญหาที่อาจเกิดขึ้นนำมาพัฒนาขั้นตอนการดำเนินงานการให้เหมาะสมกับนโยบายวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและหาแนวทางป้องกัน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาของสถานศึกษา

พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ (2564, น. 6) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้จัดการไว้ว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่นำความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ นโยบายของภาครัฐ และความสามารถในการนำนโยบายภาครัฐมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา กำหนดเป้าหมาย สร้างกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจนเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ สร้างความเป็นมีระเบียบในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดวิธีการวัดผล และตัวชี้วัดที่เหมาะสม ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้ข้อมูลที่สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป วิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงานตามกลยุทธ์ และสร้างแผนการบริหารจัดการระบบงานที่เหมาะสมทำให้เกิดการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

วิชา ฉิมพลี และ สุทธิยา เนตรวงษ์ (2565, น. 12) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้จัดการไว้ว่า ผู้บริหารถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนในยุคดิจิทัลเพื่อนำสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงปรับตัวเพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสอดคล้องทันกับสภาพปัจจุบันและบริบทของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้จัดการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ความสามารถในการวางแผนโครงสร้างงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ประสานความร่วมมือ

กับครูเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

1.6.7 ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Mentee)

ริบเบอร์ (Ribble, 2015, p. 75) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัลไว้ว่า การให้การศึกษาดนเองและผู้อื่น (Educate Yourself and Others) ประกอบไปด้วยรายละเอียดดังนี้

1. การรู้เท่าทันดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง การรู้เท่าทันดิจิทัล (Digital Literacy) เป็นการมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม กระตุ้นการเรียนรู้แบบใหม่ที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2. การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication) หมายถึง การสื่อสารดิจิทัล ความสามารถในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลดิจิทัลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาเป็นไปอย่างสะดวกสบายรวดเร็ว

3. การทำธุรกิจผ่านดิจิทัล (Digital Commerce) หมายถึง ความสามารถในการติดต่อสื่อสารผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยไม่เสี่ยงต่อการถูกหลอกลวง มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีทางออนไลน์ สามารถการป้องกันข้อมูลส่วนตัวและป้องกันอันตรายต่าง ๆ จากข้อมูลสำคัญของตนเองได้

อาร์ดี โคและคณะ (Ardi Kho et al., 2020, p. 262) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัลไว้ว่า ผู้นำต้องมีความสามารถด้านดิจิทัลที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเพื่อเห็นความเป็นไปได้ในอนาคตและเพิ่มขีดความสามารถให้ผู้ตามเกิดความยอมรับ

เวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022) ได้ให้ความหมายผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล หมายถึง เป็นบทบาทของผู้นำที่เน้นกระบวนการทำงานที่ประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่เปิดใจรับฟังความคิดเห็นประเด็นปัญหาทักษะดิจิทัลของตนเองเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลหรือวิธีการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลจากผู้ตาม การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปอลส์ ไกรวิญญู (2560, น. 67-68) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะไว้ว่า การมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

กัญญารัตน์ สุขแสน (2563, น. 46) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะไว้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเน้นไปที่คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่ มีความรู้และความเข้าใจทางเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นพิเศษ ซึ่งมีผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาได้เหมาะสมทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น และการบริหารงานที่มีการวางแผนการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ (2564, น. 37) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะไว้ว่า ความสามารถในการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการในสถานศึกษา หมายถึง ความรู้และความเข้าใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตรงกับความต้องการในการพัฒนาของสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานที่ชัดเจนในการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม การสนับสนุนและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร โดยการเสริมสร้างทักษะผ่านการให้คำแนะนำและให้กำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิชา ฉิมพลี และ ลุติยา เนตรวงษ์ (2565, น. 12) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะไว้ว่า ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว การมีความรู้และความเข้าใจทางเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการวางแผนการใช้งานเทคโนโลยีให้ตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาและปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการบริหารจัดการความรู้และภาระงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ จึงจะก้าวสู่การเป็นผู้บริหารดิจิทัลที่ขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พร้อมเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นหรือ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะทางดิจิทัลของตนเอง ยินดีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลหรือวิธีการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลจากครู เพื่อพัฒนาทักษะทางดิจิทัลของตนเองให้ดีขึ้น

2. ประสิทธิผลสถานศึกษา

2.1 ความหมายของประสิทธิผล

ธงชัย สันติวงษ์ (2537, น. 22) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลเป็นผลที่ได้จากการทำงานประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ การวัดผลงานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมาย หากบรรลุเป็นไปตามเป้าหมายถือว่าเป็นการทำงานที่มีประสิทธิผลสูง

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, น. 37) ให้ความหมายประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลเป็นผล การปฏิบัติงานที่สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ จากการร่วมมือกันของสมาชิกเพื่อให้เกิดความสำเร็จสูงสุดแก่องค์การ

สถาพร ปิ่นเจริญ (2556, น. 9) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, น. 203) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลเป็น เครื่องมือหรือตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ เกี่ยวข้องกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จจากการ ดำเนินงานว่าบรรลุเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้หรือไม่

นุกูล ชูทอง และชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2559, น. 50) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลเป็นการวัดความสามารถการทำงานขององค์การหรือบุคคล ในการบรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ จากการนำผลงานที่สำเร็จมาพิจารณาเปรียบเทียบกับเป้าหมายของผลงานที่คาดหวังไว้

ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา (2564, น. 34) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จขององค์การที่ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเกิด จากประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ประสานความร่วมมือ มีความยืดหยุ่นและใช้ประสบการณ์ในการบริหารงานปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมาย ที่ตั้งเอาไว้ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานร่วมกัน

ยุวเรศ ประดู่ (2564, น. 51) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเน้นที่ ผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลการดำเนินงานที่ ประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามที่องค์การกำหนดไว้

ประสิทธิผลถือเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ เป็นการวัดความสามารถในการทำงานร่วมกันขององค์การหรือการปฏิบัติงานของบุคคลด้วยการนำผลงานที่สำเร็จมาพิจารณาเปรียบเทียบการบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังหรือกำหนดไว้

2.2 ความหมายของประสิทธิผลสถานศึกษา

รัชชนก แสงกาญจน์ (2548, น. 44) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารงานที่นำความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์มาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีระบบ ตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติทางบวก การให้ความร่วมมือของบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษา การแก้ปัญหาต่าง ๆ สำเร็จหรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, น. 42) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการทำงานของสถานศึกษา พิจารณาจากการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนสอดคล้องกับความต้องการของสังคมได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสามารถปรับตัวของสถานศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างยืดหยุ่น

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2553, น. 22) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติเชิงบวก การปรับตัวของสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และการแก้ปัญหาภายใน ตลอดจนบุคลากรของสถานศึกษามีความพอใจในการทำงาน

จตุรภัทร ประทุม (2559, น. 12) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ และความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นนทกร อรุณโน (2559, น. 26) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้ ความสามารถในการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมี

ประสิทธิภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษา การปรับตัวสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ตลอดจนความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ทิพวรรณ สัมภาแก้ว (2560, น. 26) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ นำมาส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ประจัญ เศรษฐภา (2562, น. 34) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ โดยอาศัยการดำเนินงาน ประสบการณ์ และความสามารถของผู้บริหารในการโน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติหน้าที่ดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จุฑามาศ ดีแป้น (2563, น. 28) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานร่วมกันมีผลส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน และมีความสามารถในการปรับตัวทันต่อความเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทั้งภายในและภายนอก

ภูษณทัต ผลทับทิมธนา (2563, น. 72) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง ผลของการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นกระบวนการบริหารที่มีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของสถานศึกษาท่ามกลางสภาพแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลง

ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา (2564, น. 38) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและครูจนบรรลุเป้าหมายสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ การบริหารจัดการสถานศึกษาสามารถจนบรรลุเป้าหมายทำให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564, น. 41) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จการปฏิบัติงานขององค์กร โดยการควบคุมปัจจัยทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสำคัญในการช่วยตรวจสอบและวัดความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถประเมินผลสะท้อนถึงความอยู่รอดของสถานศึกษา

ณัฐกานต์ คงกระพันธ์ (2565, น. 37) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานของสถานศึกษา จาก

ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานและความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา

สุนิสา เมฆวิสัย (2565, น. 30) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

อภิศรา ศรีบุญกุล (2565, น. 54) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากการมองประสิทธิภาพทั้งระบบ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับบริบทสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาที่สามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด โดยอาศัยความสามารถ ประสพการณ์ในการบริหารอย่างเป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษา และความร่วมมือของครูและบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด มีการแก้ไขปัญหาปรับสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สร้างความยืดหยุ่นในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบท จัดการศึกษาที่ทำให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้และพึงพอใจอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้และทักษะที่สูงขึ้น มีคุณลักษณะและเจตคติในทางบวก ประสิทธิผลของสถานศึกษาถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการตรวจสอบและวัดความสำเร็จของสถานศึกษา

2.3 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ธงชัย สันติวงษ์ (2537, น. 22) ได้อธิบายความสำคัญของประสิทธิผลไว้ว่า การบริหารจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ หากสามารถปฏิบัติได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การจะสามารถดำเนินการต่อไปได้ แต่หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายจะเกิดผลกระทบต่อองค์การ ดังนั้นประสิทธิผลจึงมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้

1) เป็นสิ่งช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ เกี่ยวกับการดำเนินงาน เป็นไปตามเป้าหมายหรือความต้องการขององค์การหรือไม่

2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด ตั้งแต่การวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร และการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล

3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ขององค์การ หากบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลมี 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคล และ ประสิทธิภาพขององค์การ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2553, น. 21) ได้อธิบายความสำคัญของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้ความสำเร็จขององค์การที่ควรให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึง จำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหาร โรงเรียนอย่างเหมาะสม

ภารดี อนันต์นาวี (2557, น. 205) ได้อธิบายความสำคัญของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์การมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การว่าจะอยู่รอด หรือไม่ เป็นการทำให้การดำเนินงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การวางไว้

จตุรภัทร ประทุม (2559, น. 15) ได้อธิบายความสำคัญของประสิทธิผลไว้ว่า การบริหาร องค์การจะประสบความสำเร็จ อยู่รอดและมีความมั่นคงนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิผลที่เป็นตัวชี้วัด ความสำเร็จขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะล่มสลายไปในที่สุด

นนทกร อรุณโน (2559, น. 25) ได้อธิบายความสำคัญของประสิทธิผลไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผล คือ ข้อมูลสำหรับการตัดสินใจในการบริหารงานภายในองค์การของผู้บริหาร การ ประสิทธิภาพความสำเร็จที่มีผลต่อความอยู่รอดและความมั่นคงขององค์การขึ้นอยู่กับความ มี ประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้นความมีประสิทธิภาพขององค์การจะช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูล ที่ สามารถส่งเสริมสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารจัดการได้ดียิ่งขึ้น

ประจัญ เศรษฐภา (2562, น. 53) ได้อธิบายความสำคัญของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพ ของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่สามารถช่วย ตรวจสอบวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถานศึกษา การประเมินกระบวนการดำเนินงานให้เป็นไป ตามที่แผนงานกำหนด ตลอดจนการประเมินความสำเร็จของผลงานกับวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้ง ไว้ เพื่อเปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง

ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา (2564, น. 36) ได้อธิบายความสำคัญของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงองค์กร เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร เมื่อนำผลการดำเนินงานเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด การพัฒนาองค์กรให้เกิดการบรรลุตามเป้าหมายเป็นสิ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้

อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564, น. 37) ได้อธิบายความสำคัญของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและเป็นการตัดสินใจว่าการบริหารงานในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่มากนักเพียงใด โดยสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล คือ เป้าหมายในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทางการศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนสูงกว่าหรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ถ้าสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะมีความมั่นคงสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้แต่หากไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็จะไม่สามารถอยู่รอดและต้องปิดสถานศึกษาไปในที่สุด

สุนิสา เมฆวิสัย (2565, น. 31) ได้อธิบายความสำคัญของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาตัวชี้วัดที่สามารถนำมาพิจารณา ตรวจสอบ ประเมินตนเอง เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ การวิเคราะห์องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำจุดแข็ง จุดอ่อนและข้อมูลที่ได้รับมาวางแผนพัฒนาให้สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสำคัญเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับองค์กรและเป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นถึงการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา เป็นสิ่งช่วยตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมายที่คาดหวัง ประสิทธิภาพมีประโยชน์ในการเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารสามารถนำมาวิเคราะห์ พิจารณาตัดสินใจในการวางแผนบริหารงานภายในสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาขับเคลื่อนสถานศึกษาให้อยู่รอดและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา

มอทท์ (Mott , 1972 , as cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 384 - 397) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสามารถประเมินได้ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียน โดยสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสูงย่อมสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษานั้นมีจำนวนนักเรียนปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและความสามารถในการเข้าศึกษาต่อในสถาบันที่มีชื่อเสียงเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีองค์ประกอบปัจจัยความพร้อมในหลายด้าน ได้แก่ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยเพียงพอต่อความต้องการใช้งาน ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม บรรยากาศภายในสถานศึกษา ที่มีความเหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการเงินที่มีสภาพความคล่องตัวสูง ด้านบุคลากร มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพประกอบด้วย การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงานได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล สนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ นำไปสู่การเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนและบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สถานศึกษามีความสำคัญในการเสริมสร้างความเจริญให้แก่บุคคลทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญา เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานเตรียมประสบการณ์ที่เหมาะสมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเอง นำความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ไปใช้ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข การพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีวินัย คุณธรรมและจริยธรรมอย่างเหมาะสมดีงาม มีทัศนคติทางบวกสามารถแสดงออกทางความคิด ทำทาง ความรู้สึก หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการศึกษาซึ่งเป็นไปตามความพึงประสงค์ของสังคม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ มีความมั่นคงทางจิตใจสามารถควบคุมจิตใจให้มีความอดทนอดกลั้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีจิตใจกว้างขวางยอมรับกฎกติกาทางสังคมและปฏิบัติด้วยความจริงใจ ตลอดจนการมีจิตใจที่เป็นประชาธิปไตย เคารพความเห็นส่วนรวมเห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีความสามารถในการสนองความต้องการของผู้มารับบริการและประโยชน์ต่อสังคม สถานศึกษาจะต้องมีความยืดหยุ่นและมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องตามนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภายนอกโดยการปรับองค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารและครูต้องมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน ร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพื่อปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งความสามารถในการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะแสดงให้เห็นถึงควมมีประสิทธิผลขององค์กร

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ปัจจัยสำคัญที่แสดงให้เห็นควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สถานศึกษาถือเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ประกอบไปด้วยความหลากหลาย จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานที่เกิดความขัดแย้งทางความคิดได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหได้อย่างเหมาะสม ติดตาม ประเมินผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุความสำเร็จตามที่เป้าหมายของสถานศึกษากำหนด

สตีเยร์ (Steers, 1975, as cited in ภาวดี อนันต์นาวิ, 2557, น. 208) อธิบายแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การส่วนใหญ่ใช้ความสามารถในการปรับตัว/การยืดหยุ่น (Adaptability / Flexibility) ความสามารถในการผลิต (Productivity) และความพึงพอใจ (Satisfaction)

เอ็ดมันด์ (Edmonds, 1979, p. 15 - 24) เสนอว่าการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนควรประเมินจากองค์ประกอบดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งของผู้บริหาร
- 2) การให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐาน
- 3) ความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนอยู่ในระดับสูง
- 4) การติดตามประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
- 5) สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

คาเมรอน (Cameron, 1984, อ้างถึงใน นุกูล ชูทอง และชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2559, น. 73) อธิบายแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า เป็นการดำเนินการของโครงการหลายโครงการในเวลาเดียวกัน โดยที่แต่ละโครงการมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่มเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ทำให้เกิดการขัดแย้งหรือความทับซ้อนกัน (Overlab) ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้วัดประสิทธิผลควรต้องใช้เกณฑ์แบบพหุเพื่อสามารถตอบสนองของความซับซ้อนและความหลากหลายดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

ฮอย และ เฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985, p. 122) กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบดังนี้

- 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) มีการจัดสรรทรัพยากรมีประสิทธิภาพ
- 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

4) มีความสามารถในการสร้างความพึงพอใจต่อครูอาจารย์ได้

เซอร์ จีอิวานนี (Sergiovanni, 1987, p. 258 - 263) ได้สรุปลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่าควรมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
- 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี
- 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก
- 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม
- 6) มีการพัฒนาบุคลากร
- 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

โรบบินส์ (Robbins, 1990, as cited in ภารดี อนันต์นาวิ, 2557, น. 210 - 211) อธิบายการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาแบ่งออกได้ทั้งหมด 4 แนวทางดังนี้

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal - Attainment Approach) การบรรลุเป้าหมายโดยเฉพาะตามที่องค์การที่สร้าง มีระดับการบรรลุผลเป้าหมายตามกำหนด เน้นผลมากกว่าวิธีการ ประกอบด้วย

- 1) เป้าหมายแน่นอนขององค์การ
- 2) เป้าหมายต้องมีความชัดเจนเข้าใจตรงกัน
- 3) เป้าหมายที่ไม่มากเกินไป
- 4) เป็นเป้าหมายที่มีความเห็นสอดคล้องกัน
- 5) วัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้

เป้าหมายขององค์การควรจัดทำให้เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (operative goals) เป็นเป้าหมายเฉพาะ (Specific goals) ขององค์การเพื่อให้สามารถวัดได้และเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

2. แนวทางเชิงระบบ (The System Approach) เป็นความสามารถขององค์การในการจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การรักษาเสถียรภาพและความสมดุลเกี่ยวกับความต้องการทางด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ตลอดจนระบบต่าง ๆ ภายในองค์การ นำไปสู่การประสบผลสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอก เน้นที่วิธีการมากกว่าที่ผล ข้อดีของแนวทางระบบคือ การทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญ มีปฏิสัมพันธ์และการพึ่งพาอาศัยกันและกันภายในองค์การ

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์ - กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (The Strategic-Constituencies Approach) เป็นการศึกษาประสิทธิผลขององค์การแนวใหม่ โดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมในการดำเนินการที่สอดคล้องตรงตามความต้องการและความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีอำนาจอิทธิพลต่อองค์การ ให้ความสำคัญในการพึ่งพาระบบคล้ายกับแนวทางเชิงระบบ

4. แนวทางการแข่งขัน - คุณค่า (The Competing-Values Approach) เป็นกรอบแนวคิดบูรณาการในการศึกษาประสิทธิผลขององค์การ ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับผู้ประเมินแนวทางนี้เหมาะสมกับการประเมินประสิทธิผลขององค์การมากขึ้น โดยกำหนดองค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์นำมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดคุณค่าการแข่งขัน ซึ่งคุณค่าจะขึ้นอยู่กับลักษณะและเงื่อนไขของแต่ละองค์การ เพื่อกำหนดรูปแบบประสิทธิผลที่มีลักษณะเฉพาะได้ในแต่ละรูปแบบได้อย่างเหมาะสม

จุฑามาศ ดีแป้น (2563, น. 41) อธิบายแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า การประเมินประสิทธิผลของสถานโรงเรียนถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงความสำเร็จของการดำเนินงานที่มีผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน

ภูษณทัต ผลทับทิมธนา (2563, น. 81) อธิบายแนวความคิดการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาควรใช้เกณฑ์การประเมินแบบหลายเกณฑ์ หรือเกณฑ์พหุ (Multiple Criterion) เนื่องจากสามารถเลือกใช้เกณฑ์ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะและบริบทของการบริหารสถานศึกษา

อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564, น. 52 - 53) อธิบายแนวความคิดการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า เป็นความพยายามในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรจำเป็นต้องครอบคลุมถึงตัวแปรหรือบรรทัดฐาน (criteria) หลายประการ เพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรได้อย่างแท้จริง

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้วิจัยได้ยึดหลักแนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลสถานศึกษาของมอทท์ (Mott, 1972, as cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 384 - 397) เป็นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

2.5 ประสิทธิภาพสถานศึกษา

2.5.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, น. 52) ได้อธิบายความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการบริหารดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งเป็นประโยชน์สูงสุดต่อตัวผู้เรียน ประกอบด้วยการจัดการเรียนการสอน อาคารสถานที่ บุคลากรและเทคโนโลยี เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง

ภารดี อนันต์นาวี (2557, น. 215 - 216) ได้อธิบายความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาดำเนินงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับด้านวิชาการ การบริหารและการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี มีความสามารถทางวิชาการ และมีเกรดเฉลี่ยโดยรวมสูงขึ้นสามารถนำไปต่อยอดในการศึกษาระดับที่สูงขึ้นไป

จตุรภัทร ประทุม (2559, น. 8) ได้อธิบายความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่ส่งผลทำให้นักเรียนในส่วนใหญ่ภายในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

นนทกร อรุณโน (2559, น. 5) ได้อธิบายความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งส่งผลถึงความสามารถในการต่อยอดทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนมีทักษะความสามารถได้รับรางวัลจากการประกวดหรือเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น ตลอดจนการเสริมสร้างมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามหลักสูตร

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, น. 8) ได้อธิบายความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด จากการบริหารจัดการที่ผู้บริหารและครูส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา จัดหาสื่อเทคโนโลยี จัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม จัดสรรแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะทางการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ประจัญ เดชสุภา (2562, น. 42) ได้อธิบายความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ร่วมมือกัน ดำเนินการภายในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงการเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวนักเรียนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดสรรทรัพยากร อาคาร สถานที่ บุคลากรและเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดรวมทั้งเป็นการอำนวยความสะดวกเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูงขึ้น

ภูษณทัต ผลทับทิมธนา (2563, น. 84) ได้อธิบายความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถทางด้านการเรียนรู้ด้วยวิธีการวัดประเมินผลที่เหมาะสม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมักเป็นผลลัพธ์ตัวแรกๆ ที่คำนึงถึงในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

ยุวเรศ ประดู่ (2564, น. 71) ได้อธิบายความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนในการวางแผนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น อัตรานักเรียนในการเข้ารับศึกษาต่อในชั้นที่สูงขึ้นอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ครูมี

การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านความรู้ เทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งทักษะความสามารถในการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้อัตโนมัติที่สอดคล้องตรงความต้องการของนักเรียนและสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน

ณัฐกานต์ คงกระพันธ์ (2565, น. 45) ได้อธิบายความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง แนวทางปฏิบัติของสถานศึกษาในการพัฒนานักเรียนให้เป็นเลิศทางด้านวิชาการ โดยอาศัยความสามารถทางการบริหารของผู้บริหารและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู

อภิสรดา ศรีบุศยกุล (2565, น. 69) ได้อธิบายการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มมากขึ้น โดยสถานศึกษามุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สนับสนุนให้นักเรียนมีผลงานทางวิชาการและสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการร่วมกันวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยคำนึงประสิทธิผลที่เกิดขึ้นต่อนักเรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ การสร้างพัฒนาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมการเรียนรู้อัตโนมัติ ตลอดจนเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องตรงตามสนใจและความต้องการของนักเรียน การจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของนักเรียน การสนับสนุนให้นักเรียนมีผลงานทางวิชาการผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการแข่งขันประกวดทักษะต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานจัดขึ้น การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้อัจฉริยะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.5.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, น. 53) ได้อธิบายความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการดำเนินการปลูกฝังอบรมความมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านจิตใจ ร่างกาย อารมณ์และสังคม รวมถึงการประพฤติตนอย่างดีงาม มีทักษะความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ภารดี อนันต์นาวี (2557, น. 215 - 216) ได้อธิบายความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารและการอบรมปณิธานที่ดีมีคุณธรรมของนักเรียน เพื่อปลูกฝังพัฒนาให้นักเรียน เป็นมีนิสัยที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนาตนเองและมี เจตคติที่ดีต่อการศึกษา ผู้ปกครองเกิดความพึงพอใจ

จตุรภัทร ประทุม (2559, น. 8) ได้อธิบายความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนมี คุณลักษณะที่ดี โดยมีคุณธรรม จริยธรรม และการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบอย่างมีวินัย รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

นนทกร อรุณโน (2559, น. 5) ได้อธิบายความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก หมายถึง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีคุณธรรม จริยธรรม ที่พึง ประสงค์ เสริมสร้างให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษา มีความประพฤติตามกฎระเบียบ ของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการทำงานและกล้าแสดงออกความคิดเห็น มีสติปัญญาในการ ทำงานสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตนได้

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, น. 8) ได้อธิบายความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จากการ ส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารและครูในการสร้างให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา การจัด กิจกรรมแนะแนวทางการศึกษาที่ทำให้นักเรียนรู้จักตนเองเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นสิ่งที่นำมาสร้างอาชีพให้กับนักเรียน พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็นคนดี

ประจัญ เดชสุภา (2562, น. 43) ได้อธิบายความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการพัฒนานักเรียนให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การอบรมสั่งสอนเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนทักษะความสามารถต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็น สุข

ยุวเรศ ประคู้ (2564, น. 71) ได้อธิบายความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาโดยการวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมอันดีงามให้กับนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะพึงประสงค์และความมีระเบียบวินัยตามที่สถานศึกษา

กำหนด สนับสนุนกิจกรรมที่เสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเหตุผลและการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนให้มีความตั้งใจศึกษา

ณัฐกานต์ คงกระพันธ์ (2565, น. 51) ได้อธิบายความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถทางด้านการบริหารของผู้บริหารและความสามารถของครูด้านการอบรมสั่งสอนปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ นักเรียน โดยแนวทางในการปฏิบัติของสถานศึกษา คือ การพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีเหตุผล มีความรู้สึกนึกคิด และสามารถแสดงออกได้อย่างงามเหมาะสมรู้กาลเทศะ เป็นผู้มีวินัย มีจิตสาธารณะเสียสละส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

อภิสร่า ศรีบุญศยกุล (2565, น. 70) ได้อธิบายความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง สามารถนำความรู้และทักษะชีวิตมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการมีจิตสาธารณะมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการบริหารจัดการศึกษาที่ปลูกฝัง อบรมการประพฤติปฏิบัติตนที่ดีงาม เพื่อพัฒนาให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา เสริมสร้างให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและเจตคติที่ดีต่อการศึกษา มีความมั่นคงทางจิตใจสามารถควบคุมจิตใจให้มีความอดทนอดกลั้นในสถานการณ์ต่าง ๆ กล้าแสดงออกได้อย่างเหมาะสม มีทักษะชีวิตสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตน มีจิตสาธารณะเสียสละส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

2.5.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, น. 54) ได้อธิบายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้พัฒนาก้าวหน้าได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งด้านการบริหารการจัดการ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดสรรอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมทั้งด้านอาคารสถานที่ เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการส่งผลต่อการเรียนรู้เป็นประโยชน์กับนักเรียน

ภารดี อนันต์นาวี (2557, น. 215 - 216) ได้อธิบายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนาวิธีการ

ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทสภาพแวดล้อม พิจารณาจากครูเกิดการยอมรับต่อการบริหารหรือการดำเนินการของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป จากเดิม ทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง การทำงาน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการพัฒนาสถานศึกษา

จตุรภัทร ประทุม (2559, น. 8) ได้อธิบายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันปรับเปลี่ยนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านหลักสูตร ให้สอดคล้องทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดความก้าวหน้าพัฒนาไปในทิศทางที่ดี

นนทกร อรุณโน (2559, น. 5) ได้อธิบายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้านของสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดการเรียนการสอนโดยการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้

ทิพวรรณ สำเนาแก้ว (2560, น. 8) ได้อธิบายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายทันสมัยสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะความสามารถของนักเรียน พัฒนาการบริหารจัดการงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทันสมัยและมีคุณภาพ

ประจัญ เดชสุภา (2562, น. 44 - 45) ได้อธิบายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมทั้งด้านอาคารสถานที่ เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการทางพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

ยุวเรศ ประดู่ (2564, น. 76) ได้อธิบายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การทบทวนนโยบายเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อวางแผนสร้างแนวทางในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องตาม

หลักสูตร นโยบายใหม่ ตามความต้องการของท้องถิ่นและความต้องการในการพัฒนางานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมใหม่ และนำผลจากการวัดและประเมินผลมาวางแผนพัฒนาเพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

ณัฐกานต์ คงกระพันธ์ (2565, น. 55) ได้อธิบายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง แนวทางปฏิบัติของผู้บริหารและครูที่จะร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องเป็นนักพัฒนามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางดียิ่งขึ้นจนสามารถสร้างการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนได้

อภิสร่า ศรีบุญศุภกุล (2565, น. 65) ได้อธิบายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูที่ร่วมกันจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความสนใจและต้องการของนักเรียน รวมถึงการนำแนวคิดวิธีการเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาในการจัดการเรียนการสอน สร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเพื่อพัฒนาปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูที่มีความเข้าใจเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้ง หลักสูตร การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาเทคนิควิธีการสอนในรูปแบบใหม่ ผ่านการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าพัฒนาทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการตอบสนองยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน ด้านการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาวิธีการดำเนินการของตนเอง ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

2.5.4 ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, น. 55) ได้อธิบายความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่

เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนทุก ๆ ด้านให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพื่อให้เกิดประสิทธิผล
ขึ้นกับโรงเรียนอย่างสูงสุดและต่อเนื่อง

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, น. 215 - 216) ได้อธิบาย ความสามารถในการแก้ปัญหา
ภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือแก้ปัญหาต่าง ๆ ของ
สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ
สถานศึกษา ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานที่รับผิดชอบอื่น ๆ

จตุรภัทร ประทุม (2559, น. 8) ได้อธิบายความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายใน
สถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ
จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

นนทกร อรุณโน (2559, น. 5) ได้อธิบายความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน
สถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาความประพฤติของนักเรียน
มีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินได้ทันเวลา สามารถ
แก้ปัญหาความขัดแย้งของครูภายในโรงเรียนได้

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, น. 8) ได้อธิบายความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน
สถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด
ไว้ได้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของ
สถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และให้คำปรึกษา
เพื่อให้สามารถหาแนวทางวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไป
ตามวัตถุประสงค์

ประจัญ เดชสุภา (2562, น. 46) ได้อธิบายความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน
สถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการร่วมมือร่วมใจกันแก้ไข
ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหาร
ต้องมีความยุติธรรมเป็นกลาง สามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
ระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดีบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ยุวเรศ ประดู่ (2564, น. 80) ได้อธิบายความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน
สถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่บุคลากรมีแนวคิด ค่านิยม และเป้าหมาย
ไปในทิศทางเดียวกัน การสร้างความร่วมมือเพื่อหาแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน
สถานศึกษาร่วมกัน การมีแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงภายใน สามารถประสานความขัดแย้ง
ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

ณัฐกานต์ คงกระพันธ์ (2565, น. 59) ได้อธิบายความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมมือกันหาแนวทางในการวางแผนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้

อภิสรดา ศรีบุศยกุล (2565, น. 67) ได้อธิบายความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมมือกันแก้ไขปัญหาควคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษาเป็นสำคัญ มีการตัดสินใจสั่งการได้อย่างเป็นขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและมุ่งมั่นการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมมือกันหาแนวทางเพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านความประพฤติของนักเรียน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา รวมถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา โดยมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ ลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม เพื่อดำเนินการสั่งการอย่างเป็นขั้นตอน ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา พร้อมรับมือทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา ทำให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยของนักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษาไว้ดังนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล โดยได้ยึดแนวคิดของของเวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022) เป็นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน ประกอบด้วย 1. ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล 2. นวัตกรรม 3. ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส 4. ผู้ให้คำแนะนำ 5. ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย 6. ผู้จัดการ 7. ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลสถานศึกษา โดยได้ยึดแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 , as cited in Hoy & Miskel, 1991) เป็นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4. ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลการวิจัยของไอแซคและทาชานี (Izhak Berkovich & Tahani Hassan, 2023) มาใช้ในการกำหนดสมมติฐานในการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ทั้งนี้ ไอแซคและทาชานี (Izhak Berkovich & Tahani Hassan, 2023) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหาร ความมุ่งมั่นของครู และประสิทธิผลสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งปรากฏตามผลการวิจัย ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา โดยผ่านทางความมุ่งมั่นต่อองค์กรของครูในการศึกษาทางไกลเป็นตัวแปรคั่นกลาง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่มีความใกล้เคียง งานวิจัยในประเทศซึ่งศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ได้แก่ เล็ก นักเบศรี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สอดคล้องกับ วรณภา ไทยประยูร (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา ได้แก่ นำศิลป์ วิเศษ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง นครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ โชติวิชาศิริกุล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแบบรายด้านพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาในทางบวกทุกด้าน สอดคล้องกับ ธรรมรัตน์ นุปผาชาติ และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลจะสร้างแรงผลักดันในการพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานบนพื้นฐานของการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนให้ความสำคัญกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการผลิต และด้านความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก

เล็ก นักเบศร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา

โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในอันดับต่ำสุด 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.804 ประสิทธิภาพในการทำนาย คิดเป็นร้อยละ 64.60 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 0.151

นำศิลาปี วิเศษ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำ ย่อมดึงดูดใจของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียนซึ่งสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปของประสิทธิผลด้านต่างๆ ของโรงเรียน

จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน

นนทกร อรุณโน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

เกรียงศักดิ์ โชติวิชาศิริกุล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำผู้บริหารสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการสื่อสารและการจูงใจ 2) ประสิทธิภาพองค์กรของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารรายด้านกับประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาในภาพรวม พบว่าภาวะผู้นำผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาในทางบวกทุกด้าน โดยภาวะผู้นำผู้บริหารด้านการสื่อสารและการจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาสูงกว่าภาวะผู้นำผู้บริหารด้านอื่นๆ

ทิพวรรณ สำเนาแก้ว (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาตามลำดับ

เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ และ วาสนา แก้วฉวี (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการและการได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลขององค์กรที่มีการบริการจัดการแบบดั้งเดิม โดยอธิบายถึงองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จและวิธีประเมินการพัฒนาทางด้านดิจิทัลขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยพยายามชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวางยุทธศาสตร์การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล และเสนอแนะหลักการที่ผู้นำและผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานในองค์กรทั้งภาครัฐกิจและองค์กรภาครัฐ ผลวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมีได้หมายถึงเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรเท่านั้น สิ่งที่

จะสามารถทำให้องค์กรก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลไปได้ คือ องค์กรต้องมีกลยุทธ์ทางดิจิทัลมากกว่าการใช้เทคโนโลยี มีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการริเริ่มด้านดิจิทัล และมีความเชื่อมั่นในความคล่องตัวด้านดิจิทัลของผู้นำ

ประจัญ เดชสุภา (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนางานทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริงมีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากร

วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรภาครัฐเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันของประเทศไทย ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในองค์กรภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร คือ ผู้บริหารที่มีส่วนผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องมีกลยุทธ์และการวางแผนที่ดี การให้คำแนะนำ แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการนำไปปฏิบัติงาน รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถเข้าถึงและเข้าใจการดำเนินงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จีระนันท์ มูลมาตร และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน ให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อยกระดับความสามารถในการจัดการศึกษา และส่งเสริมผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล ประกอบด้วยปัจจัย 4 ส่วน คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) บุคลากร 3) วัฒนธรรมองค์กร และ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน เป็นการนำเทคโนโลยีเข้ามาบูรณาการในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อย จนนำไปสู่การทำงานร่วมกัน เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติงานในรูปแบบวิถีเดิมให้เป็นรูปแบบวิถีใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต

ยุวเรศ ประคู้ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้าน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อาจเนื่องมาจาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นความสามารถของสถานศึกษาในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริง เป็น การบูรณาการผสมผสานคงสภาพขององค์การให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงาน ให้องค์การหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ

วรรณภา ไทยประยูร (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ตัว แปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการ มีบาร์มี ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 87.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.207

จันทร์จิรา เหลลราช (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแบบของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล เพื่อวิเคราะห์ประเด็นเกี่ยวกับแนวคิดการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลและตัวแบบเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนสู่ ดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนากลยุทธ์และแผนการดำเนินงานให้มีความชัดเจน สามารถ นำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรให้ง่าย และสะดวกขึ้น การได้รับแรงสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์กรที่มีแนวคิด เป็นในทิศทางเดียวกันเปิดใจยอมรับดิจิทัลนั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนากลยุทธ์ การสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใน ทุกภาคส่วน และรวมถึงการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อจัดหาเทคโนโลยีที่จะช่วยสนับสนุน กลยุทธ์ดิจิทัลที่ทำให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความสำเร็จ

ณัฐกานต์ คงกระพันธ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหาร และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เห็นว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาทั้งในด้านผู้เรียนและการบริหารจัดการของโรงเรียน ผู้บริหารและครูต้องร่วมกันพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อตอบสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและให้สถานศึกษาก้าวทันสังคมในศตวรรษที่ 21

ธรรมรัตน์ นุปาชาติ และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงรองลงมา คือ ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิสร่า ศรีบุญศุภกุล (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความซัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเป็นสถานศึกษาที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้ถึงจุดสูงสุด สามารถออกไปสู่ระบบสังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ

อิสรธา โห่งวบุญล้อม (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล มี 8 รูปแบบปัจจัย คือ 1) พนักงาน ทั้งในเรื่องของความคิดทัศนคติและพฤติกรรม ความสามารถ และการประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ผู้นำ มีบทบาทสำคัญมีผลต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล ต้องเป็นผู้มีความเข้าใจประโยชน์ของเทคโนโลยีและสามารถเชื่อมโยงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับองค์กรได้ 3) เทคโนโลยี ความพร้อมด้านเทคโนโลยี การจัดการงบประมาณและเงินทุน เครื่องมือ (Tools) ระบบ (IS) และข้อมูลและสารสนเทศในองค์กร (Data and Information) 4) เป้าหมายและทิศทาง คือ กำหนดเป้าหมายองค์กร กำหนดกลยุทธ์ และการปรับเปลี่ยนกฎหมาย กฎระเบียบ และนโยบายที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง 5) วัฒนธรรมองค์กร การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในองค์กร ให้มีความคล่องตัว เป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและนวัตกรรม 6) กระบวนการ พัฒนาระบวนการทำงานด้วยรูปแบบการทำงานใหม่และพัฒนาระบบการทำงานด้วยเทคโนโลยี 7) โครงสร้างองค์กร ปรับเปลี่ยนเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวได้เร็วและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น 8) ปัจจัยภายนอก ที่สนับสนุนและลดข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล : ข้อมูลเชิงลึกและแนวคิดเชิงประจักษ์เกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า นัยสำคัญของการบริหารจัดการต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการดำเนินการขององค์กรควรช่วยให้ผู้นำพัฒนา ดังนี้ (1) ความสามารถในการแสดงบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลทั้ง 7 บทบาท ได้แก่ 1. ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล 2. นวัตกรรม 3. ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส 4. ผู้ให้คำแนะนำ 5. ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย 6. ผู้จัดการ และ 7. ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล (2) ความเข้าใจในบทบาทที่สามารถนำไปปรับใช้ได้เหมาะสมและ (3) ความสามารถในการสลับระหว่างบทบาทต่าง ๆ ดังนั้นผู้นำจำเป็นต้องมีความซับซ้อนทางพฤติกรรมที่หลากหลายเพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ที่เกิดขึ้นภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

ไอแซคและทฮาณี (Izhak Berkovich & Tahani Hassan, 2023) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหาร ความมุ่งมั่นของครู และประสิทธิผลของ

สถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นต่อองค์กรของครูในการศึกษาทางไกล (2) ความมุ่งมั่นต่อองค์กรของครูในการศึกษาทางไกลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาทางไกล (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทางไกล โดยผ่านทางความมุ่งมั่นต่อองค์กรของครูในการศึกษาทางไกลเป็นตัวแปรคั่นกลาง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวนสถานศึกษา 52 แห่ง แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 23 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ 22 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง 5 แห่ง และสถานศึกษาขนาดเล็ก 2 แห่ง จำนวนครูทั้งหมด 5,470 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ 361 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นระดับชั้น (Strata) จากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ผลดังตาราง

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ใหญ่พิเศษ	23	3,328	220
ใหญ่	22	1,874	123
กลาง	5	238	16
เล็ก	2	30	2
รวม	52	5,470	361

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและวิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขอบเขตของตัวแปรแบ่งออกเป็น 1. ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล 2. นวัตกรรม 3. ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส 4. ผู้ให้คำแนะนำ 5. ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย 6. ผู้จัดการ 7. ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, น. 17) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพผลสถานศึกษา โดยมีขอบเขตของตัวแปรแบ่งออกมาเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, น. 17) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพผลสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพผลสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีประสิทธิผลสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิผลสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีประสิทธิผลสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายละเอียดของวิธีการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา

2. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ กำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์เฉพาะ พร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในการทำแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้มีค่า $IOC \geq .5$ ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่า $IOC = 0.60 - 1.00$ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูนอกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 30 คน จากนั้นนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .989 โดยมีค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .980 และค่าความเชื่อมั่นประสิทธิผลสถานศึกษาเท่ากับ .980

6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอข้อมูลรายชื่อของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 52 แห่ง และนำมาดำเนินการสุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยประสานติดต่อกับสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านการตอบแบบสอบถามกลับคืนทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้
 - 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
 - 1.2 นำผลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาลงรหัสและให้คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
 - 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 - 1.3 บันทึกข้อมูลในแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและวิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขอบเขตของตัวแปรแบ่งออกมาเป็น 1. ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล 2. นวัตกรรม 3. ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส 4. ผู้ให้คำแนะนำ 5. ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย 6. ผู้จัดการ 7. ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมรายด้าน และรายข้อ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 102) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพสถานศึกษา โดยมีขอบเขตออกมาเป็น 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมรายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 102) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2545, น. 316) ดังนี้

สูงกว่า .90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
.71 - .90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
.30 - .70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า .30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพสถานศึกษา โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตามสูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน

2.1.1 ค่าร้อยละ

2.1.2 ค่าเฉลี่ย

2.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.2.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ข้อที่ 1

2.2.2 สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ข้อที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
F	แทน	การทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
R	แทน	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดกับตัวแปรเกณฑ์
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SEb	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SEest	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
X	แทน	คะแนนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล
X1	แทน	คะแนนของผู้บุกเบิกทางดิจิทัล
X2	แทน	คะแนนของนวัตกรรม
X3	แทน	คะแนนของผู้เอื้อให้เกิดโอกาส
X4	แทน	คะแนนของผู้ให้คำแนะนำ
X5	แทน	คะแนนของผู้เชื่อมโยงเครือข่าย
X6	แทน	คะแนนของผู้จัดการ
X7	แทน	คะแนนของผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล

Y	แทน	คะแนนของประสิทธิผลสถานศึกษา
Y1	แทน	คะแนนของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y2	แทน	คะแนนของการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y3	แทน	คะแนนของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
Y4	แทน	คะแนนของการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลสถานศึกษา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษา

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน ที่เก็บรวบรวมได้ ปราบกฏดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และวิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	110	30.50
หญิง	251	69.50
รวม	361	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	136	37.70
30 – 39 ปี	167	46.30
40 – 49 ปี	37	10.20
50 ปีขึ้นไป	21	5.80
รวม	361	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	242	67
ปริญญาโท	117	32.40
ปริญญาเอก	2	0.60
รวม	361	100.00
ตำแหน่งและวิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	39	10.80
ครู	197	54.60
ครู (ชำนาญการ)	90	24.90
ครู (ชำนาญการพิเศษ)	35	9.70
ครู (เชี่ยวชาญ)	-	-
ครู (เชี่ยวชาญพิเศษ)	-	-
รวม	361	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	110	30.50
5-10 ปี	187	51.80
11-15 ปี	42	11.60
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	22	6.10
รวม	361	100.00

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คิดเป็นร้อยละ 69.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 67 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 และ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60 เป็นครูวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 เป็นครูเป็นครูผู้ช่วย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 และเป็นครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแจกแจงเป็นรายด้าน และรายชื่อ ผลปรากฏดังตาราง 3 - 10

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ทางดิจิทัล
1. ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล	3.92	.75	มาก
2. นวัตกรรม	4.04	.75	มาก
3. ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส	4.06	.83	มาก
4. ผู้ให้คำแนะนำ	3.94	.86	มาก
5. ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย	4.06	.78	มาก
6. ผู้จัดการ	4.13	.75	มาก
7. ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล	3.77	.95	มาก
รวม	3.99	.81	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.81) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้จัดการ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ด้านผู้เอื้อให้เกิดโอกาส ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.83) ด้านผู้เชื่อมโยงเครือข่าย ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.78) ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.75) ด้านผู้ให้คำแนะนำ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.86) ด้านผู้บุกเบิกทางดิจิทัล ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ ในขณะที่ด้านผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.95) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านผู้บุกเบิกทางดิจิทัล

ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ทางดิจิทัล
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจน	3.98	0.77	มาก
2. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา วางแผนการปฏิบัติงานเป็นระบบขั้นตอนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.84	มาก
3. ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์วางโครงสร้างงานเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน	3.96	0.81	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการรับรู้ถึงแนวโน้มทิศทางด้านดิจิทัลให้กับครู	3.98	0.89	มาก
5. ผู้บริหารวิเคราะห์โอกาส ความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษาจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล	3.78	0.89	มาก
6. ผู้บริหารได้ประเมินและเตรียมความพร้อมในการรับมือได้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	3.88	0.94	มาก
รวม	3.92	0.75	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านผู้บุกเบิกทางดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการรับรู้ถึงแนวโน้มทิศทางด้านดิจิทัลให้กับครู ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.89) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.98$ S.D. = 0.77) และผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์วางโครงสร้างงานเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.81) ขณะที่ ผู้บริหารวิเคราะห์โอกาส ความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษาจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.89) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านนวัตกรรม

นวัตกรรม	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ทางดิจิทัล
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีทักษะและความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.22	0.78	มาก
2. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์	4.06	0.81	มาก
3. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.00	0.86	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.11	0.83	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

นวัตกร	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ทางดิจิทัล
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแรงบันดาลใจ ในการเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงเชิง นวัตกรรมในสถานศึกษา	3.82	1.01	มาก
รวม	4.04	0.75	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านนวัตกร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีทักษะและความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.78) ผู้บริหารส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.11$ S.D. = 0.83) และ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.81) ขณะที่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแรงบันดาลใจในการเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.01) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านผู้เอื้อให้เกิดโอกาส

ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ทางดิจิทัล
1. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการกระจายอำนาจด้วยการมอบหมายหน้าที่ให้กับครู	4.09	0.89	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานผ่านการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ	4.07	0.89	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าออกแบบกระบวนการทำงานวิธีการใหม่ ๆ อย่างยืดหยุ่น	4.14	0.84	มาก
4. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.95	1.11	มาก
รวม	4.06	0.83	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านผู้เอื้อให้เกิดโอกาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าออกแบบกระบวนการทำงานวิธีการใหม่ ๆ อย่างยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.84) ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการกระจายอำนาจด้วยการมอบหมายหน้าที่ให้กับครู ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.89) และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานผ่านการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ

ล่องถูก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.89) ขณะที่ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองยอมรับ และเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 1.11) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านผู้ให้คำแนะนำ

ผู้ให้คำแนะนำ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ทางดิจิทัล
1. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระหว่างตนเองกับครู	3.92	1.01	มาก
2. ผู้บริหารแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ใน การทำงานกับครู	4.02	0.85	มาก
3. ผู้บริหารรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษา แนะนำครูเป็นรายบุคคล	3.81	1.08	มาก
4. ผู้บริหารรับทราบเป้าหมายสิ่งที่ครู ต้องการพร้อมให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ติดตามและให้กำลังใจ	3.90	0.98	มาก
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนา ตนเองและปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ	4.09	0.87	มาก
6. ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับเคารพนับถือ ได้รับการยกย่องไว้วางใจจากครู	3.90	1.01	มาก
รวม	3.94	0.86	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านผู้ให้คำแนะนำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.86) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก

คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.87) ผู้บริหารแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานกับครู ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.85) และ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างตนเองกับครู ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 1.01) ขณะที่ ผู้บริหารรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาแนะนำครูเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 1.08) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านผู้เชื่อมโยงเครือข่าย

ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ทางดิจิทัล
1. ผู้บริหารสามารถประสานการดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมกันกับครูและผู้บริหาร	4.00	0.89	มาก
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานการทำงานร่วมกันในแต่ละฝ่ายในสถานศึกษา	4.04	0.87	มาก
3. ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือการทำงานกับหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ	4.15	0.84	มาก
4. ผู้บริหารมีกระบวนการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่เข้มแข็ง	4.12	0.83	มาก
5. ผู้บริหารมีการสร้างข้อตกลงและแนวทางการวางแผนการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา	4.08	0.89	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ทางดิจิทัล
6. ผู้บริหารนำข้อมูลทรัพยากรมาใช้ร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษา	3.99	0.95	มาก
รวม	4.06	0.78	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านผู้เชื่อมโยงเครือข่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือการทำงานกับหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.84) ผู้บริหารมีกระบวนการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่เข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.83) และ ผู้บริหารมีการสร้างข้อตกลงและแนวทางการวางแผนการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.89) ขณะที่ ผู้บริหารนำข้อมูลทรัพยากรมาใช้ร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.95) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านผู้จัดการ

ผู้จัดการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ทางดิจิทัล
1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	4.30	0.76	มาก
2. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน	4.09	0.84	มาก
3. ผู้บริหารสามารถวางโครงสร้างและกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานชัดเจน	4.06	0.87	มาก
4. ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับครู เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย	4.09	0.88	มาก
รวม	4.13	0.75	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านผู้จัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.76) ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับครู เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.88) และ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.84) ขณะที่ ผู้บริหารสามารถวางโครงสร้างและกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานชัดเจน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.87) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ผู้รับคำแนะนำ ในการพัฒนาทักษะดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ทางดิจิทัล
1. ผู้บริหารแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ด้าน ดิจิทัลกับครู	3.75	0.99	มาก
2. ผู้บริหารเรียนรู้วิธีการใช้เครื่องมือทาง ดิจิทัลจากครู	3.73	1.00	มาก
3. ผู้บริหารยินดีรับฟังคำแนะนำจากครู เกี่ยวกับปัญหาการทำงานโดยวิธีการทาง ดิจิทัล	3.79	1.06	มาก
4. ผู้บริหารพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเอง ผ่านการให้ข้อมูลของครู	3.82	1.01	มาก
รวม	3.77	0.95	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.95) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองผ่านการให้ข้อมูลของครู ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.01) ผู้บริหารยินดีรับฟังคำแนะนำจากครูเกี่ยวกับปัญหาการทำงานโดยวิธีการทางดิจิทัล ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 1.06) และ ผู้บริหารแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ด้านดิจิทัลกับครู ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.99) ขณะที่ ผู้บริหารเรียนรู้วิธีการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลจากครู ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 1.00) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประสิทธิผลสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแจกแจงเป็นรายด้าน และรายชื่อ ผลปรากฏดังตาราง 11 - 15

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลสถานศึกษา

ประสิทธิผลสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ประสิทธิผล สถานศึกษา
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.22	0.59	มาก
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.29	0.60	มาก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.20	0.72	มาก
4. ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา	4.11	0.80	มาก
รวม	4.21	0.68	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพผลสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.59) ถัดมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ในขณะที่ ด้านความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.80) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ประสิทธิผล สถานศึกษา
1. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ค่าเป้าหมาย การวัดประเมินผลทางการเรียนของนักเรียน เพื่อนำผลการประเมินมาวางแผนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น	4.19	0.79	มาก
2. สถานศึกษามีระบบตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.22	0.73	มาก
3. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	4.16	0.75	มาก
4. การศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมีอัตราที่สูงขึ้น	4.14	0.75	มาก
5. ผู้บริหารมีการนิเทศการสอนและให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู	4.10	0.88	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.70	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนตามความความถนัดและความสนใจของนักเรียน	4.30	0.77	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ประสิทธิผล สถานศึกษา
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนการสอน ที่มีความทันสมัยสอดคล้องกับ ความต้องการของนักเรียนและทันต่อการ เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	4.27	0.76	มาก
9. ผู้บริหารจัดสรรสื่อ เทคโนโลยีและ นวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อให้นักเรียนเกิดการ เรียนรู้ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ สูงขึ้น	4.03	0.94	มาก
10. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรม/ โครงการ เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ แสดงผลงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของ นักเรียน	4.30	0.71	มาก
11. ผู้บริหารสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วม แข่งขันทักษะทางด้านวิชาการทั้งหน่วยงาน ภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.44	0.68	มาก
รวม	4.22	0.60	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้าน
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมแข่งขันทักษะ
ทางด้านวิชาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.68) ผู้บริหาร

ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.70) และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความ ความถนัดและความสนใจของนักเรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.77) ขณะที่ ผู้บริหารจัดสรรสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.94) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลสถานศึกษา จำแนกตามข้อใน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ประสิทธิผล สถานศึกษา
1. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรม/ โครงการ เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่นักเรียน	4.38	0.71	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ แสดงออกตามความถนัดและความสนใจ อย่างเหมาะสม	4.44	0.66	มาก
3. ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและนักเรียน ร่วมกันสร้างกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้ตรง ตามความต้องการและสอดคล้องกับ สถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางใน การประพฤติปฏิบัติตนที่ดีของนักเรียน	4.31	0.74	มาก
4. นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของ สถานศึกษา	3.88	0.91	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ประสิทธิผล สถานศึกษา
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่ เสริมสร้างให้นักเรียนมีความมั่นคงทาง จิตใจและมีความอดทนอดกลั้นใน สถานการณ์ต่าง ๆ	4.21	0.80	มาก
6. สถานศึกษามีการดำเนินการระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ	4.34	0.71	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู จัดกิจกรรมที่ เสริมสร้างให้นักเรียนกล้าแสดงออกได้ อย่างเหมาะสม	4.42	0.65	มาก
8. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนมีทักษะชีวิตสามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตนเอง ได้	4.33	0.72	มาก
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนที่เสริมสร้างให้นักเรียนมี ความกระตือรือร้น ตั้งเป้าหมายทางการ เรียนและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา	4.29	0.72	มาก
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนมีจิต สาธารณะเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวมตนเอง	4.33	0.75	มาก
รวม	4.29	0.60	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออกตามความถนัดและความสนใจอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างให้นักเรียนกล้าแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.65) และ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่นักเรียน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.71) ขณะที่ นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.91) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ประสิทธิผล สถานศึกษา
1. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.22	0.71	มาก
2. ผู้บริหารเห็นผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร สามารถวางแผนรับมือทันต่อสถานการณ์	4.20	0.84	มาก
3. ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างองค์กรและขอบข่าย การบริหารงานอย่างเป็นระบบ	4.19	0.84	มาก
4. ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนางานด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลเป็นไปตามเป้าหมายสถานศึกษา	4.23	0.78	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ประสิทธิผล สถานศึกษา
5. ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจเป้าหมาย การพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทาง เดียวกัน	4.16	0.86	มาก
6. ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องตามความถนัดและความ สนใจของนักเรียนทันกับสถานการณ์ ปัจจุบัน	4.22	0.82	มาก
7. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาเทคนิค วิธีการสอน สร้างสื่อนวัตกรรมใหม่ เพื่อใช้ ในการจัดการเรียนการสอน	4.29	0.80	มาก
8. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเพียงพอต่อ ความต้องการ	4.11	0.90	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการบริหาร จัดการด้านงบประมาณ อย่างมี ประสิทธิภาพและถูกต้องตรงตามระเบียบ ทางราชการ	4.21	0.90	มาก
รวม	4.20	0.72	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้าน
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$,
S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาเทคนิควิธีการสอน สร้างสื่อนวัตกรรมใหม่

เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนางานด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผล เป็นไปตามเป้าหมายสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.78) และ ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องตามความถนัดและความสนใจของนักเรียนทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.82) ขณะที่ ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.90) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้านความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา

ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ประสิทธิผล สถานศึกษา
1. ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนเพื่อหา แนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ใน สถานศึกษา	4.21	0.82	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูร่วมกัน แลกเปลี่ยนระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหา การเรียนการสอน ความประพฤตินักเรียน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ผ่านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)	4.24	0.78	มาก
3. ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ เร่งด่วนได้อย่างเหมาะสม	4.22	0.77	มาก
4. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง	4.12	0.88	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ประสิทธิผล สถานศึกษา
5. ผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ ลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต้อง ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม	4.11	0.89	มาก
6. ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพสิ่งที่ส่งผล กระทบต่อสถานศึกษาและพร้อมรับมือต่อ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.14	0.85	มาก
7. ผู้บริหารสามารถบริหารความขัดแย้งที่ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้	3.97	1.05	มาก
8. ผู้บริหารมีทักษะสื่อสารเพื่อสร้างการ ยอมรับและความเข้าใจที่ตรงกันในทุกฝ่าย	3.95	1.05	มาก
9. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจวางแผนหาแนวทางวิธีการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ร่วมกัน	4.03	0.98	มาก
10. ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการ จัดการความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อ สถานศึกษา	4.11	0.90	มาก
รวม	4.11	0.80	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา จำแนกตามข้อในด้าน
ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.80)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ
แรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูร่วมกันแลกเปลี่ยนระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน
ความประพฤตินักเรียน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาผ่านการสร้างชุมชนแห่งการ

เรียนรู้อาชีพ (PLC) ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.78) ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์เร่งด่วนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.77) และ ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.82) ขณะที่ ผู้บริหารมีทักษะสื่อสารเพื่อสร้างการยอมรับและความเข้าใจที่ตรงกันในทุกฝ่าย ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 1.05) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษา

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
X1	.726**	.688**	.786**	.749**	.788**
X2	.750**	.688**	.776**	.757**	.793**
X3	.725**	.658**	.757**	.820**	.794**
X4	.718**	.672**	.826**	.857**	.827**
X5	.748**	.734**	.810**	.847**	.841**
X6	.740**	.721**	.829**	.813**	.831**
X7	.727**	.702**	.795**	.768**	.800**
X	.814**	.772**	.886**	.891**	.900**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ในระดับสูง ($r = .900$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษา จำแนกรายด้าน ผลปรากฏดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้บุกเบิกทางดิจิทัล ด้านนวัตกรรม ด้านผู้เอื้อให้เกิดโอกาส ด้านผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล ด้านผู้ให้คำแนะนำ ด้านผู้จัดการ และด้านผู้เชื่อมโยงเครือข่าย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .788, .793, .794, .800, .827, .831$ และ $.841$) ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้เชื่อมโยงเครือข่าย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = .841$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้บุกเบิกทางดิจิทัล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .688, .726, .749$ และ $.786$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .688, .750, .757$ และ $.776$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้เอื้อให้เกิดโอกาส มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา ใน

ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .658, .725, .757$ และ $.820$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้ให้คำแนะนำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .672, .718, .826$ และ $.857$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้เชื่อมโยงเครือข่าย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .734, .748, .810$ และ $.847$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้จัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .721, .740, .813$ และ $.829$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .702, .727, .768$ และ $.795$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) ผลปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา

ตัวแปร	b	SE _b	β	t
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	.787	.020	.900	39.226**
R = .900	$R^2 = .811$	$SE_{est} = .081$	F = 1538.666	a = 1.068

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ได้ร้อยละ 81.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าคงที่ เท่ากับ 1.068 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .787 ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .900 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.068 + .787X$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .900 Z_x$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ 361 คน จากนั้นจึงนำมาทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random Sampling) ประกอบด้วย การสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .989 โดยมีความเชื่อมั่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .980 และค่าประสิทธิผลสถานศึกษาเท่ากับ .980 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สรุปผลโดยรวมและรายด้านได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านผู้จัดการ ด้านผู้เอื้อให้เกิดโอกาส ด้านผู้เชื่อมโยงเครือข่าย ด้านนวัตกรรม ด้านผู้ให้คำแนะนำ ด้านผู้บุกเบิกทางดิจิทัล และด้านผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล

2. ประสิทธิภาพผลสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพผลสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .900$) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพผลสถานศึกษาในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้บุกเบิกทางดิจิทัล ด้านนวัตกรรม ด้านผู้เอื้อให้เกิดโอกาส ด้านผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล ด้านผู้ให้คำแนะนำ ด้านผู้จัดการ และด้านผู้เชื่อมโยงเครือข่าย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพผลสถานศึกษา ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .788 ถึง .841 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้เชื่อมโยงเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = .841$)

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพผลสถานศึกษา ได้ร้อยละ 81.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพผลสถานศึกษา ได้ร้อยละ 81.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2560, น. 66) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้า มีภาวะผู้นำที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล (จีระนันท์ มูลมาตร และคณะ, 2564, น. 25) มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ออกแบบวางแผนการทำงานพัฒนาการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ (นิรุตต์ บุตรแสนดี, 2565, น. ๖) มองเห็นถึงโอกาสที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ปรับตัว รับมือภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้อย่างรวดเร็ว อาร์ดี โค และคณะ (Ardi Kho et al., 2020, p. 261 - 262) สร้างแรงขับเคลื่อนสำคัญเพื่อประสานการทำงานร่วมกัน เวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022, น. 2 - 3) ทำให้เกิดความสามัคคีความ

ร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปณิธิ การสมมติ , 2564, น. 75) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็น อย่างยิ่งในการบริหารงานภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลถึง ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เด็ก นักเบศรี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.804 ประสิทธิภาพในการทำนาย คิดเป็นร้อยละ 64.60 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการทำนาย เท่ากับ 0.151 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธนา ไทยประยูร (2564) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 87.60 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.207 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอแซคและทาสานี (Izhak Berkovich and Tahani Hassan ,2023) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทางดิจิทัลของผู้บริหาร ความมุ่งมั่นของครู และประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทาง โดย ผ่านทางความมุ่งมั่นต่อองค์กรของครูในการศึกษาทางไกลเป็นตัวแปรคั่นกลาง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .788 ถึง .841 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้เชื่อมโยงเครือข่าย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ใน ระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = .841$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล เป็นความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจน สร้างแรงผลักดันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานบนพื้นฐานการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการทำงานอย่าง สร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เวเบอร์และคณะ (Weber et al., 2022, p. 2 - 3) ทำให้เกิดบรรยากาศการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น การจัดสรรทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน อาร์ดี โคและคณะ (Ardi Kho et al., 2020, p. 261 - 262) สร้างแรงบันดาลใจให้ครูพัฒนาตนเองจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ไอแซคและทาสานี (Izhak Berkovich & Tahani Hassan, 2023, p. 9) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลยกระดับนวัตกรรมภายในองค์กร ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล โบลารี (Bora Ly, 2023, p. 4) โลกในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่คุณภาพการศึกษา การสร้างเครือข่ายพันธมิตรกับสถานศึกษาอื่น หน่วยงานภายในหรือภายนอกตลอดจนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อร่วมกันดำเนินงานเป็นเครือข่ายการศึกษา ทำให้เกิดประโยชน์จากความร่วมมือ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย (ดำรง วงศ์ดี, 2558 อ้างถึงใน สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์, 2559) การบริหารจัดการองค์กรในยุคที่มีเทคโนโลยีหลากหลายที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ผู้บริหารควรพัฒนาตนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธรรมรัตน์ นุปผาชาติ และคณะ, 2565, น. 204) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นำศิลป์ วิเศษ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ โชติวิชาติศิริกุล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ประสิทธิภาพสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถแก้ปัญหา

ในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถประสบการณ์ในการบริหารอย่างเป็นระบบ จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์บรรลุตามที่สถานศึกษากำหนด ผ่านการได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษา การแก้ไขปัญหา การปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้อย่างยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทความสามารถในการส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ทำให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้และทักษะที่สูงขึ้น มีคุณลักษณะและเจตคติในทางบวก ทำให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผ่านการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ (ยุวเรศ ประดู่, 2564, น. 120) ความสามารถในการพัฒนางานทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากร นำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง (ประจัญ เดชสุภา, 2562, น. 72) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อภิสรา ศรีบุศยกุล (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านผู้จัดการ ด้านผู้เอื้อให้เกิดโอกาส ด้านผู้เชื่อมโยงเครือข่าย ด้านนวัตกรรม ด้านผู้ให้คำแนะนำ ด้านผู้บุกเบิกทางดิจิทัล และด้านผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ทางดิจิทัล นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ออกแบบ วางแผน พัฒนาการบริหารการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ (นิรุตต์ บุตรแสนลี, 2565, น. ๖) มีความสามารถในการใช้ประโยชน์และสร้างโอกาสที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงภายใต้สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

(เศรษฐพงษ์ มะลิสุวรรณ และ วาสนา แก้วฉวีรัมย์, 2561, น. 29) มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้า ก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา ยกย่องคุณภาพผู้เรียน กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา เข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างง่าย สะดวกมากขึ้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พัฒนาทักษะต่าง ๆ สร้างสรรค์นวัตกรรมทาง การศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ (จีระนันท์ มูลมาตร และคณะ, 2564, น. 24-25) มีความสามารถในการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนความคิดเห็น การรับรู้ ทักษะ และ แรงจูงใจ เพื่อปรับการจัดการศึกษาให้ตอบสนองของความต้องการของสถานศึกษา ไอแซคและทาสานี (Izhak Berkovich & Tahani Hassan 2023, p. 9) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เล็ก นักเบศรี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นนทกร อรุณโน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้เกิดประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไป ใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร เรียนรู้วิธีการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลจากครู ซึ่งอยู่ในด้านผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ให้กับ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้สามารถนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสม สร้างพื้นที่การเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันโดยการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการรับฟังประเด็น ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล ซึ่งเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 จากการศึกษาพบว่าประสิทธิผลสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เสริมสร้างการปลูกฝังอบรมการประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม เพื่อพัฒนาให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสามารถปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตรงตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา สร้างโอกาสเปิดพื้นที่ให้นักเรียนสามารถแสดงออกตามความถนัดและความสนใจได้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสม เสริมสร้างให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและเจตคติที่ดีต่อการศึกษา มีทักษะชีวิตสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตน มีจิตสาธารณะเสียสละส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

1.3 จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงผลักดันในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงการทำงานบนพื้นฐานผ่านการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมและขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4 จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาสามารถนำข้อมูลผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนสร้างแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมรับมือทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมหรือโครงการสำคัญของสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้นบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างในระดับมัธยมศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอนาคตต่อไป

2.2 ควรหาตัวแปรภาวะผู้นำรูปแบบอื่นเช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำดิจิทัล ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล



บรรณานุกรม

- Ardi Kho, Sundring Djati, Innocentius Bernarto, Niko Sudibjo, Aneu Yulianeu, Hezkiel Nanda, & Kezia Nanda. (2020). The Relationship Between Digital Transformational Leadership Styles and Knowledge-Based Empowering Interaction for Increasing Organisational Innovativeness. *11*, 2020.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. SAGE Publications.
- Bennis, W. G., & Townsend, R. (1995). *Reinventing leadership : strategies to empower the organization* (1st ed ed.). Morrow New York.
- Bora Ly. (2023). The Interplay of Digital Transformational Leadership, Organizational Agility, and Digital Transformation. *Journal of the Knowledge Economy*.
<https://doi.org/10.1007/s13132-023-01377-8>
- Clau Sganzerla, Constantino Seixas, & Alexander Conti. (2016). Disruptive Innovation in Digital Mining. *Procedia Engineering*, *138*, 64-71.
<https://doi.org/10.1016/j.proeng.2016.02.057>
- Edmonds, R. R. (1979). Effective schools for the Urban poor. *Educational Leadership*, *37*(10).
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A Theoretical Framework and Exploration of Organizational Effectiveness of Schools. *Educational Administration Quarterly: The Journal of Leadership for Effective & Equitable Organizations*, *21*(2), 117-134.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration : theory, research, and practice* (4th ed ed.). McGraw-Hill New York.
- Izhak Berkovich, & Tahani Hassan (2023). Principals' digital transformational leadership, teachers' commitment, and school effectiveness. *Education Inquiry*, 1-18.
<https://doi.org/10.1080/20004508.2023.2173705>
- Koontz, H., & Donnell, C. O. (1959). *Principles of Management. An Analysis of Managerial Functions. Second Edition*. McGraw-Hill Book Company.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.

Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

- McCarthy, P., Sammon, D., & Alhassan, I. (2022). Digital transformation leadership characteristics: A literature analysis. *Journal of Decision Systems*, 32(1), 79-109.
- Nahavandi, A. (2000). *The Art and Science of Leadership*. . Prentice-Hall. Inc., .
- Ribble, M. (2015). *Digital Citizenship in Schools: nine elements all student should know*.
- Richards, M. D., & Greenlaw, P. S. (1961). *Management Decision Making*. Richard D. Irwin Inc., .
- SAS Institute Inc. (2021). การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล. Retrieved 8 ตุลาคม 2566 from https://www.sas.com/th_th/insights/data-management/digital-transformation.html.
- Sergiovanni, T. J. (1987). *The principalship: A reflective practice perspective*. ERIC.
- Stogdill, R. M. (1950). Leadership, membership and organization. *Psychological bulletin*, 47(1).
- Tead, O. (1935). *The Art of Leadership*. Whittlesey House, McGraw-Hill Book Company, Incorporated.
- Terry, G. R. (1960). *Principles of Management*. Richard D. Irwin, Inc.
- Weber, E., Krehl, E. H., & Büttgen, M. (2022). The Digital Transformation Leadership Framework: Conceptual and Empirical Insights into Leadership Roles in Technology-Driven Business Environments. *Journal of Leadership Studies*, 16(1), 6-22.
- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). กระบวนการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรผู้พัฒนาการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา (เอกสารประกอบการอบรม). นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กวี วงศ์พุทธ. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ปี.เค.อินเตอร์พริ้นท์.
- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์. ศษ.ด. (วิชาการศึกษา). ปทุมธานี:

มหาวิทยาลัยรังสิต.

กานต์ บุญศิริ, และ พจนารถ พรเจริญโรจน์. (2557). ภาวะผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษาเมื่อ อาชีพ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8(กรกฎาคม – เมษายน), 1 - 16.

เกรียงศักดิ์ โชติวิชาศิริกุล. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผล องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด นครสวรรค์ การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ขจรวรรณ ภู่อจ. (2564). รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนภาษาจีนในโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์. กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทร์จิรา เหลลราช. (2565). ตัวแบบของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล : Model of Digital Transformation. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 32(กรกฎาคม – ธันวาคม), 172 - 185.

จิระนันท์ มูลมาตร, ธาวิณี ใจสะอาด, นงเยาว์ เรืองบุญส่ง, ภาณุวัฒน์ สุวรรณมาใจ, และ รวีวรรณ สิทธิ สุวรรณ. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทรรศนฟอร์เมชัน. วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย, 17(กรกฎาคม - สิงหาคม), 21 - 32.

จุฑามาศ ดีแป้น. (2563). การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชัยรัตน์ ปิยสีโล. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารพุทธาเขียน, 7(มกราคม – มิถุนายน), 37-52.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง. (2555). ภาวะผู้นำและผู้นำสำคัญอย่างไร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ธนบุรี, 1(พฤษภาคม – ตุลาคม), 43-55.

- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อื่น. กรุงเทพฯ: เมธีทีปส์. .
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐกานต์ คงกระพันธ์. (2565). บรรยากาขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- दनัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี. (2562). Digital Transformation and Enterprise Architecture Retrieved
8 ตุลาคม 2566 from [https://www.sit.kmutt.ac.th/wp-
content/uploads/2019/09/001_DX_Part1_Intro_v1082_DT.pdf](https://www.sit.kmutt.ac.th/wp-content/uploads/2019/09/001_DX_Part1_Intro_v1082_DT.pdf)
- ทินกร บัวชู. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์สาร, 13, 285 -
294.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนพงศ์พรพรณ ธีญญวัตตกุล. (2564). Digital Transformation Compass. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิซ.
- ธรรมรัตน์ บุปผาชาติ, มิตรภาณี พุ่มกล่อม, และ พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 10
(กรกฎาคม-กันยายน).
- ธัญญาภรณ์ นาจำปา. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับ
โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
ปริญญาานิพนธ์. กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- นนทกร อรุณโน. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.

- วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
 นำศิลป์ วิเศษ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของ
 โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. *Creative Science*, 4(7), 75-88.
- นิรุตต์ บุตรแสนลี. (2565). การเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการ
 อาชีวศึกษา: การผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม*
 สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร, 5(1).
- นุกูล ชูทอง, และ ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2559). ประสิทธิภาพองค์การแนวคิดและทบทวนวรรณกรรม
 วิจัย. กรุงเทพฯ: ไอดี ออล พรินท์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : พี.เค.อินเตอร์พริ้นท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปณิธี การสมดี. (2564). ภาวะผู้นำภาครัฐในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประจัญ เดชสุภา. (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
 เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์. ค.ม.
 (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปอส์ ไกรวิญญ์. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดความเป็นพลเมือง
 ดิจิทัล. วิทยานิพนธ์. ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา. (2564). การบริหารงบประมาณที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์. ค.ม.(การบริหารการศึกษา).
 ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุค
 ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. สารนิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรดิตต์:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์..
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2560). รายงานการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2560). จะยกระดับคุณภาพโรงเรียนไทยให้เป็นเลิศได้อย่างไร. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ภสุ เขียวสะอาด. (2562). ทักษะทางดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรกรมศุลกากรต่อความท้าทาย
 ในการพัฒนาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (digital transformation). ร.ม. (บริหารรัฐ

กิจและกิจการสาธารณะ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มนตรี.

ภูษณทัต ผลทับทิมธนา. (2563). การบริหารโครงการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. ปริญญา
นิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางการศึกษาทฤษฎีและการปฏิบัติ. นครปฐม: เพชรเกษม
พรินติ้ง กรุ๊ป จำกัด.

ยูเวศ ประดู่. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 .วิทยานิพนธ์. ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

รักษนก แสงกาญจน์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพัฒนา
พื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เด็ก นักเบตร์. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การ
บริหารการศึกษา). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

วรรณภา ไทยประยูร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี . วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ. (2563). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรภาครัฐ เพื่อยกระดับ
ความสามารถทางการแข่งขัน. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 18(มกราคม - มิถุนายน).

วัลลพ โปธิ์ไทย. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, 1(กรกฎาคม – กันยายน),
10-20.

วิชา ฉิมพลี, และ สฐิตยา เนตรวงษ์ (2565). การบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดย

- เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน. วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา, 34(เมษายน - มิถุนายน), 1-14.
- วิชัย วงษ์ใหญ่, และ มารุต พัฒนาผล. (2562). การโค้ชเพื่อเสริมสร้างทักษะ Digital Transformation. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2553). ภาวะผู้นำแบบก้าวล้ำยุค Leadership. นนทบุรี : ธนัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2557). ภาวะผู้นำทฤษฎีและนันทาทศนะร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา .ปริญญา นิพนธ์. กศ.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไวยวิทย์ มุลทรัพย์. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพิจิตร. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2553). ประสิทธิภาพกระบวนการ : เป้าหมายสำคัญของการบริหารโรงเรียน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(มกราคม – มิถุนายน), 21.
- เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ, และ วาสนา แก้วผณีกรังษี. (2561). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของประเทศไทยเพื่อนำไปสู่ Thailand 4.0 : Digital Transformation for Thailand 4.0. NBTC Journal, 2(2), 23 - 48.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2556). ภาวะผู้นำกับการจัดการ. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- สมบุญ บุญศิริรักษ์. (2559). การบริหารเครือข่ายการศึกษา. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 51, 6-11.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, และ ประยุทธ์ ชูสอน. (2557). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, และ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561 – 2580. .
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). รายงานการศึกษาไทย 2565. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- สิน งามประโคน. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุค Thailand 4.0. วารสาร
มหาจุฬาริชาการ, 8(กันยายน – ธันวาคม), 308 – 319.
- สุกัญญา แซ่ม้าชัย. (2565). การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมรุ่นใหม่. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค : Thailand 4.0.
มหาสารคาม : ตักศิลาการพิมพ์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนิสา เมฆวิไลย์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การ
บริหารการศึกษา). ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2564). ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับนักบริหาร = Leadership and ethics
for administrators. กรุงเทพฯ: ทริปเฟล็ด เอ็ดดูเคชั่น.
- สุรเดช จงวรรณศิริ. (2562). การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ
(องค์การมหาชน).
- สุรัตน์ แทนประเสริฐกุล. (2564). ระบบนิเวศนวัตกรรมในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนานักเรียนนวัตกรรม.
ปริญญาานิพนธ์. กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2551). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ นามทองตัน. (2554). มองทางลัดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. นนทบุรี: สหมิตรพรีนติ้งแอนด์พับ
ลิชชิ่ง.
- อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครปฐม. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิสร่า ศรีบุศยกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อริสร่า โหวงบุญล้อม. (2566). รูปแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล. สารนิพนธ์. กจ.
ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

อัชฌพร อังกินันท์, และ ประสิทธิ์ อังกินันท์ (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
ความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา สำหรับวิทยาลัยในสังกัด
อาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 12(กันยายน - ธันวาคม), 168 -
180.







ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

อาจารย์ ดร.ภาวินี อนามัย	ภาคิวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ดร.พัฒนชิตา กนกพงษ์เสถียร	รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
ดร.สายันท์ ต่ายหลี่	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสิริรัตนาร
ดร.มนิศา ศุภกิจ โคลเยส	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนนานาชาติเคไอเอส เรนวูด พาร์ค
ดร.สมบูรณ์ บุรศิริวัช	อดีตอาจารย์ ภาคิวิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ภาคผนวก ข

ผลการประเมินค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

ผลการประเมินค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล
สถานศึกษาเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถามภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนน ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
องค์ประกอบที่ 1 ผู้บุกเบิกทางดิจิทัล									
พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี วิสัยทัศน์และอุดมการณ์ใน การทำงานที่ชัดเจน มีการ วางแผนปฏิบัติงานเป็นระบบ ขั้นตอน กำหนดกลยุทธ์วาง โครงสร้างงานที่ขับเคลื่อนการ ปฏิบัติงาน ผ่านการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ทำงานจนนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงภายใน สถานศึกษา ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาใน การมองเห็นภาพสิ่งที่จะ เกิดขึ้น โอกาสผลประโยชน์ หรือความเสี่ยงที่จะส่งผล กระทบต่อสถานศึกษา โดยมี กระบวนการคิดวิเคราะห์	1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และ อุดมการณ์ทางดิจิทัลที่ ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารมีการกำหนด เป้าหมายในการพัฒนา สถานศึกษา วางแผนการ ปฏิบัติงานเป็นระบบ ขั้นตอน นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	3	ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์ วางโครงสร้างงานเพื่อ ขับเคลื่อนสถานศึกษาผ่าน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง การรับรู้ถึงแนวโน้มทิศทาง ด้านดิจิทัลให้กับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อความถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3	4	5		
ประเมิน เปรียบความพร้อมในการรับมือได้อย่างทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	5	ผู้บริหารวิเคราะห์โอกาส ความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษาจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6	ผู้บริหารได้ประเมินและเตรียมความพร้อมในการรับมือได้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 นวัตกรรม									
พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนส่งเสริมผลักดันให้ครูมีความคิด ทักษะและความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างง่าย สะดวกและสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาค้นคว้ากระบวนการทำงานวิธีการ	1	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีทักษะและความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อความถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3	4	5		
ใหม่ ๆ โดยการสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง นำไปสู่การพัฒนาการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4	ผู้บริหารส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแรงบันดาลใจในการเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 ผู้เอื้อให้เกิดโอกาส									
พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผ่านกระบวนการกระจายอำนาจ ด้วยการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบกับครู รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญภายในสถานศึกษาร่วมกันด้วยความไว้วางใจ สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการทำงานผ่านพฤติกรรมการทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมการทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ	1	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการกระจายอำนาจด้วยการมอบหมายหน้าที่ให้กับครู	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานผ่านการเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าออกแบบกระบวนการทำงานวิธีการใหม่ ๆ อย่างยืดหยุ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3	4	5		
บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเข้าใจ	4	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 ผู้ให้คำแนะนำ									
พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมิตร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุนแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ให้คำปรึกษาคำแนะนำที่ดีในการทำงานกับครู รับฟังปัญหา เรียนรู้ครูเป็นรายบุคคล ทราบข้อมูลจุดแข็งจุดอ่อนหรือเป้าหมายสิ่งที่ครูต้องการ พร้อมให้ความช่วยเหลือครูโดยการแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามและให้กำลังใจกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ครูต้องการ เป็นที่ยอมรับเคารพนับถือได้รับการยกย่องไว้วางใจจากครู	1	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างตนเองกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ในการทำงานกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	ผู้บริหารรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาแนะนำครูเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	4	ผู้บริหารรับทราบเป้าหมายสิ่งที่ครูต้องการ พร้อมให้ความช่วยเหลือครูโดยการแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามและให้กำลังใจกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ครูต้องการ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	5	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับเคารพนับถือ ได้รับการยกย่องไว้วางใจจากครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อความภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนน					ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3	4	5		
องค์ประกอบที่ 5 ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย									
พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ความเข้าใจตรงกันเพื่อประสานความร่วมมือจากครู ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ การสร้างข้อตกลงและแนวทางการวางแผนนำข้อมูลทรัพยากรมาแลกเปลี่ยนกัน นำไปสู่การทำงานร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ในการนำข้อมูลทรัพยากรมาใช้ร่วมกันเพื่อพัฒนาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษามากขึ้น	1	ผู้บริหารสามารถประสานการดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมกันกับครูและผู้บริหาร	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานการทำงานร่วมกันในแต่ละฝ่ายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	3	ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือการทำงานกับหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	ผู้บริหารมีกระบวนการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่เข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	ผู้บริหารมีกระบวนการวางแผนการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
	6	ผู้บริหารนำข้อมูลทรัพยากรมาใช้ร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3	4	5		
องค์ประกอบที่ 6 ผู้จัดการ									
พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ความสามารถในการวางโครงสร้างงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ประสานความร่วมมือกับครูเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	ผู้บริหารสามารถวางโครงสร้างและกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับครูเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 7 ผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล									
พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พร้อมเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะทางดิจิทัลของตนเอง ยินดีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลหรือวิธีการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลจากครู เพื่อพัฒนาทักษะทางดิจิทัลของตนเองให้ดีขึ้น	1	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ด้านดิจิทัลกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารเรียนรู้วิธีการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลจากครู	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	3	ผู้บริหารยินดีรับฟังคำแนะนำจากครูเกี่ยวกับปัญหาการทำงานโดยวิธีการทางดิจิทัล	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อความถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนน					ค่า IOC	แปลผล
			ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ						
			1	2	3	4	5		
	4	ผู้บริหารพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองผ่านการให้ข้อมูลของครู	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

ประสิทธิผลสถานศึกษา

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	คะแนน					ค่า IOC	แปลผล
			ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ						
			1	2	3	4	5		
องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง									
ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการร่วมกันวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยคำนึงประสิทธิผลที่เกิดขึ้นต่อนักเรียนเป็นสำคัญ	1	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ค่าเป้าหมาย การวัดประเมินผลทางการเรียนของนักเรียน เพื่อนำผลการประเมินมาวางแผนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
การส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านความรู้ ทักษะความสามารถ การสร้างพัฒนาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมการเรียนรู้สมัยใหม่ ตลอดจนเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน	2	สถานศึกษามีระบบตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
	3	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	+1	-1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	4	การศึกษาค้นคว้าในระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมีอัตราที่สูงขึ้น	0	0	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	คะแนน ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
<p>สอนที่สอดคล้องตรงตาม สนใจและ ความต้องการ ของนักเรียน การจัด กิจกรรมหรือโครงการที่ ส่งเสริมความเป็นเลิศทาง วิชาการของนักเรียน การ สนับสนุนให้นักเรียนมี ผลงานทางวิชาการผ่าน การเข้าร่วมกิจกรรมหรือ การแข่งขันประกวดทักษะ ต่าง ๆ ตามที่หน่วยงาน จัดขึ้น การจัดสรร ทรัพยากรทางการศึกษาที่ เอื้อต่อการเรียนรู้จนทำให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนรู้ที่ดีขึ้น ซึ่ง พิจารณาได้จากเกรด เฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของ นักเรียนที่สามารถศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น</p>	5	ผู้บริหารมีการนิเทศการสอน และให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อ สร้างขวัญ กำลังใจในการ พัฒนาการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนา ตนเองทั้งทางด้าน ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัด กิจกรรมการเรียนการสอนตาม ความความถนัดและความ สนใจของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการ เรียนการสอนที่มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของ นักเรียน และทันต่อกา รเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	9	ผู้บริหารจัดสรรสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทำให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	คะแนน ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	10	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงผลงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	11	ผู้บริหารสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางด้านวิชาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก									
ความสามารถของ ผู้บริหารและครูผู้สอนใน การบริหารจัดการศึกษาที่ ปลูกฝัง อบรมการ ประพฤติปฏิบัติตนที่ดีงาม เพื่อพัฒนาให้นักเรียนเป็น ผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ ปฏิบัติตนตาม ระเบียบวินัยของ สถานศึกษา เสริมสร้าง ให้นักเรียนมีความ กระตือรือร้นและเจตคติที่ ดีต่อการศึกษา มีความ มั่นคงทางจิตใจสามารถ	1	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออกตามความถนัดและความสนใจอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและนักเรียนร่วมกันสร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนที่ดีของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	คะแนน ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ควบคุมจิตใจให้มีความ อดทนอดกลั้นใน สถานการณ์ต่าง ๆ กล้า แสดงออกได้อย่าง เหมาะสม มีทักษะชีวิต สามารถแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ของตน มีจิตสาธารณะ เสียสละส่วนตัวเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม	4	นักเรียนปฏิบัติตาม กฎระเบียบของสถานศึกษา	+1	-1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัด กิจกรรมที่เสริมสร้างให้นักเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจและมี ความอดทนอดกลั้นใน สถานการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6	สถานศึกษามีการดำเนินการ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ	0	0	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
	7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู จัด กิจกรรมที่เสริมสร้างให้นักเรียน กล้าแสดงออกได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	8	ผู้บริหารสนับสนุนการจัด กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนมี ทักษะชีวิตสามารถแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของ ตนเองได้	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่ เสริมสร้างให้นักเรียนมีความ กระตือรือร้น ตั้งเป้าหมาย ทางการเรียนและมีเจตคติที่ดี ต่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	คะแนน ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	10	ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนมีจิต สาธารณะเสียสละประโยชน์ ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา									
ความสามารถของ ผู้บริหารและครูที่มีความ เข้าใจเป้าหมายการ พัฒนาสถานศึกษาไปใน ทิศทางเดียวกัน ร่วมกัน ดำเนินงานพัฒนา สถานศึกษาให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง ทั้ง หลักสูตร การจัดสรรทรัพยากร ทางการศึกษา ด้านการ จัดการเรียน การสอน สนับสนุนให้ครูได้พัฒนา เทคนิควิธีการสอนใน รูปแบบใหม่ ผ่านการนำ เทคโนโลยีนวัตกรรมเข้า มาประยุกต์ใช้ในการ จัดการเรียนการสอนอย่าง สร้างสรรค์ เพื่อให้ สถานศึกษามี ความก้าวหน้าพัฒนาทัน กับสภาพแวดล้อมที่	1	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนา สถานศึกษาและการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารเห็นผลกระทบที่อาจ เกิดขึ้นกับองค์กร สามารถ วางแผนรับมือทันต่อ สถานการณ์	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	3	ผู้บริหารกำหนดโครงสร้าง องค์กรและขอบข่าย การ บริหารงานอย่างเป็นระบบ	0	+1	+1	+1	0	0.60	ใช้ได้
	4	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนา งานด้านต่าง ๆ เพื่อให้การ ดำเนินงานบรรลุผล เป็นไปตาม เป้าหมายสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	5	ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจ เป้าหมายการพัฒนา สถานศึกษาไปในทิศทาง เดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	คะแนน ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการตอบสนองยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน ด้านการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาวิธีการดำเนินการของตนเอง ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา	6	ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องตามความถนัดและความสนใจของนักเรียนทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาเทคนิควิธีการสอน สร้างสื่อ นวัตกรรมใหม่ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	8	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเพียงพอต่อความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการด้านงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตรงตามระเบียบทางราชการ	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา									
ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมมือกันหาแนวทางเพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษา ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านความประพฤติของ	1	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวในสถานศึกษา	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	คะแนน ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
นักเรียน ด้านบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมใน สถานศึกษา รวมถึงความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษา โดยมี กระบวนการคิดวิเคราะห์ ลำดับความสำคัญของ ปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับ การแก้ไขได้อย่าง เหมาะสม เพื่อดำเนินการ สั่งการอย่างเป็นขั้นตอน ความสามารถของ ผู้บริหารในการมองเห็น ภาพสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อ สถานศึกษา พร้อมรับมือ ทันต่อสถานการณ์การ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ทันเวลา ทำให้ สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ กำหนดไว้ได้	2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูร่วมกัน แลกเปลี่ยนระดมความคิดเพื่อ แก้ปัญหาการเรียนการสอน ความประพฤติ นักเรียน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมใน สถานศึกษาผ่านการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	ผู้บริหารและครูมีความสามารถ ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาใน สถานการณ์เร่งด่วนได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการ ปรับการปฏิบัติงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ความ เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	ผู้บริหารมีกระบวนการคิด วิเคราะห์ลำดับความสำคัญ ของปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับ การแก้ไขอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6	ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพ สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อ สถานศึกษาและพร้อมรับมือต่อ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	คะแนน ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	7	ผู้บริหารสามารถบริหารความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	8	ผู้บริหารมีทักษะสื่อสารเพื่อ สร้างการยอมรับและความ เข้าใจที่ตรงกันในทุกฝ่าย	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจวางแผนหา แนวทางวิธีการแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	10	ผู้บริหารและครูร่วมกันวาง แผนการจัดการความเสี่ยงที่ ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

ตารางแสดงจำนวนครู

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางแสดงจำนวนประชากรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ลำดับ	สถานศึกษา	ขนาด	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู	จำนวนครูรวมตามขนาดสถานศึกษา
1	โรงเรียนสตรีวิทยา 2 ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี	ใหญ่พิเศษ	4,164	195	3,328
2	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	ใหญ่พิเศษ	4,073	188	
3	โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	ใหญ่พิเศษ	3,977	190	
4	โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย	ใหญ่พิเศษ	3,806	175	
5	โรงเรียนบดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี) 2	ใหญ่พิเศษ	3,675	168	
6	โรงเรียนหอวัง	ใหญ่พิเศษ	3,601	172	
7	โรงเรียนเศรษฐบุตรีบำเพ็ญ	ใหญ่พิเศษ	3,281	150	
8	โรงเรียนบางกะปิ	ใหญ่พิเศษ	3,208	142	
9	โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต	ใหญ่พิเศษ	3,121	146	
10	โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า	ใหญ่พิเศษ	3,044	154	
11	โรงเรียนสารวิทยา	ใหญ่พิเศษ	2,972	137	
12	โรงเรียนพรตพิทยพยัต	ใหญ่พิเศษ	2,971	128	
13	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	ใหญ่พิเศษ	2,943	136	
14	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	ใหญ่พิเศษ	2,904	137	
15	โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี	ใหญ่พิเศษ	2,826	148	
16	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา	ใหญ่พิเศษ	2,736	123	
17	โรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก	ใหญ่พิเศษ	2,688	126	
18	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย	ใหญ่พิเศษ	2,617	117	
19	โรงเรียนวัดสุทธิวราราม	ใหญ่พิเศษ	2,614	122	

ลำดับ	สถานศึกษา	ขนาด	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู	จำนวนครูรวมตามขนาดสถานศึกษา
20	โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	ใหญ่พิเศษ	2,593	120	
21	โรงเรียนสิริรัตนานธร	ใหญ่พิเศษ	2,540	111	
22	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2	ใหญ่พิเศษ	2,534	119	
23	โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2	ใหญ่พิเศษ	2,527	124	
24	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สุวรรณภูมิ	ใหญ่	2,468	103	1,874
25	โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร	ใหญ่	2,370	116	
26	โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์	ใหญ่	2,349	104	
27	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	ใหญ่	2,347	102	
28	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง	ใหญ่	2,241	94	
29	โรงเรียนราชดำริ	ใหญ่	2,232	97	
30	โรงเรียนสตรีศรีบุรุษอุปถัมภ์	ใหญ่	2,223	104	
31	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทร์เดชา	ใหญ่	2,204	107	
32	โรงเรียนสีกัน (วัฒนารักษ์อุปถัมภ์)	ใหญ่	2,041	88	
33	โรงเรียนราชวินิตบางเขน	ใหญ่	1,947	79	
34	โรงเรียนเทพศิลา	ใหญ่	1,945	86	
35	โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม	ใหญ่	1,890	92	
36	โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย	ใหญ่	1,825	81	
37	โรงเรียนศรีพฤฒา	ใหญ่	1,660	71	
38	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์	ใหญ่	1,623	69	
39	โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง	ใหญ่	1,597	70	
40	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการยานนาวา	ใหญ่	1,565	69	
41	โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย	ใหญ่	1,554	73	
42	โรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม	ใหญ่	1,549	66	
43	โรงเรียนนนทรีวิทยา	ใหญ่	1,539	76	
44	โรงเรียนบดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี) 4	ใหญ่	1,534	60	
45	โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง	ใหญ่	1,506	67	

ลำดับ	สถานศึกษา	ขนาด	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู	จำนวนครูรวมตามขนาดสถานศึกษา
46	โรงเรียนปทุมคงคา	กลาง	1,321	69	238
47	โรงเรียนดอนเมืองจาตุรจินดา	กลาง	1,202	54	
48	โรงเรียนสุขุมวิทพันธุ์อุปถัมภ์	กลาง	1,075	49	
49	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าฯ กุญนที	กลาง	821	31	
50	โรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ	กลาง	695	35	
51	โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม	เล็ก	245	18	30
52	โรงเรียนพุทธจักรวิทยา	เล็ก	204	12	
	รวม		119,187	5,470	5,470





**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษา**

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษา

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษา โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะนำมาใช้ ในการวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถาม หรือสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่แต่ประการใด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน นักวิจัยได้รับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลไว้ในที่ปลอดภัย และไม่ระบุชื่อหรือข้อมูลส่วนตัวเป็นรายบุคคลต่อสาธารณชน และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมซึ่งเป็นการสรุปผลการวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวนฤเนตร เรืองไพศาล

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ตามข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 30 – 39 ปี

() 40 – 49 ปี

() 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

() อื่น ๆ โปรดระบุ

4. ตำแหน่งและวิทยฐานะ

() ครูผู้ช่วย

() ครู

() ครู (ชำนาญการ)

() ครู (ชำนาญการพิเศษ)

() ครู (เชี่ยวชาญ)

() ครู (เชี่ยวชาญพิเศษ)

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี
 () 5-10 ปี
 () 11-15 ปี
 () มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) รวมทั้งสิ้น 7 ด้าน จำนวนรวม 35 ข้อ

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมีดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา น้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านผู้บุกเบิกทางดิจิทัล						
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา วางแผนการปฏิบัติงานเป็นระบบขั้นตอนนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					
3	ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์วางโครงสร้างงานเพื่อขับเคลื่อน สถานศึกษาผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ทำงาน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการรับรู้ถึงแนวโน้มทิศทางด้าน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ดิจิทัลให้กับครู					
5	ผู้บริหารวิเคราะห์โอกาส ความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษาจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล					
6	ผู้บริหารได้ประเมินและเตรียมความพร้อมในการรับมือได้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว					
ด้านนวัตกรรม						
7	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีทักษะและความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
8	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์					
9	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแรงบันดาลใจในการเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา					
ด้านผู้เอื้อให้เกิดโอกาส						
12	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการกระจายอำนาจด้วยการมอบหมายหน้าที่ให้กับครู					
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานผ่านการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ					
14	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าออกแบบ					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	กระบวนการทำงานวิธีการใหม่ ๆ อย่างยืดหยุ่น					
15	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล					
ด้านผู้ให้คำแนะนำ						
16	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างตนเองกับครู					
17	ผู้บริหารแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานกับครู					
18	ผู้บริหารรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาแนะนำครูเป็นรายบุคคล					
19	ผู้บริหารรับทราบเป้าหมายสิ่งที่ครูต้องการพร้อมให้ความช่วยเหลือสนับสนุนติดตามและให้กำลังใจ					
20	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ					
21	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับเคารพนับถือ ได้รับการยกย่องไว้วางใจจากครู					
ด้านผู้เชื่อมโยงเครือข่าย						
22	ผู้บริหารสามารถประสานการดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมกันกับครูและผู้บริหาร					
23	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานการทำงานร่วมกันในแต่ละฝ่ายในสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือการทำงานกับหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ					
25	ผู้บริหารมีกระบวนการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่เข้มแข็ง					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ/ แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารมีการสร้างข้อตกลงและแนวทางการวางแผนการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารนำข้อมูลทรัพยากรมาใช้ร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา					
ด้านผู้จัดการ						
28	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน					
29	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน					
30	ผู้บริหารสามารถวางโครงสร้างและกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานชัดเจน					
31	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับครูเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย					
ด้านผู้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะดิจิทัล						
32	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ด้านดิจิทัลกับครู					
33	ผู้บริหารเรียนรู้วิธีการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลจากครู					
34	ผู้บริหารยินดีรับฟังคำแนะนำจากครูเกี่ยวกับปัญหาการทำงานโดยวิธีการทางดิจิทัล					
35	ผู้บริหารพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองผ่านการให้ข้อมูลของครู					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพสถานศึกษา

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) รวมทั้งสิ้น 4 ด้าน จำนวนรวม 40 ข้อ

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ทีละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมีดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิภาพสถานศึกษา มากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิภาพสถานศึกษา มาก

3 หมายถึง ประสิทธิภาพสถานศึกษา ปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิภาพสถานศึกษา น้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพสถานศึกษา น้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ค่าเป้าหมาย การวัด ประเมินผลทางการเรียนของนักเรียน เพื่อนำผลการ ประเมินมาวางแผนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น					
2	สถานศึกษามีระบบตรวจสอบความก้าวหน้าทางการ เรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
3	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์ มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด					
4	การศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมีอัตราที่ สูงขึ้น					
5	ผู้บริหารมีการนิเทศการสอนและให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานของ ครู					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความความถนัดและความสนใจของนักเรียน					
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนการสอนที่มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน					
9	ผู้บริหารจัดสรรสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น					
10	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงผลงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของนักเรียน					
11	ผู้บริหารสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางด้านวิชาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา					
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
12	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่นักเรียน					
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออกตามความถนัดและความสนใจอย่างเหมาะสม					
14	ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและนักเรียนร่วมกันสร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนที่ดีของนักเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
15	นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างให้นักเรียนมีความมั่นคงทางจิตใจและมีความอดทนอดกลั้นในสถานการณ์ต่าง ๆ					
17	สถานศึกษามีการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ					
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างให้นักเรียนกล้าแสดงออกได้อย่างเหมาะสม					
19	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนมีทักษะชีวิตสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตนเองได้					
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เสริมสร้างให้นักเรียนมีความกระตือรือร้น ตั้งเป้าหมายทางการเรียนและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา					
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตสาธารณะเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมตนเอง					
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
22	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
23	ผู้บริหารเห็นผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร สามารถวางแผนรับมือทันต่อสถานการณ์					
24	ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างองค์กรและขอบข่าย การบริหารงานอย่างเป็นระบบ					
25	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนางานด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผล เป็นไปตามเป้าหมายสถานศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน					
27	ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องตามความถนัดและความสนใจของนักเรียนทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
28	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาเทคนิควิธีการสอน สร้างสื่อนวัตกรรมใหม่ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
29	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเพียงพอต่อความต้องการ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการด้านงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตรงตามระเบียบทางราชการ					
ด้านความสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา						
31	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ในสถานศึกษา					
32	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูร่วมกันแลกเปลี่ยนระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหการเรียนการสอน ความประพฤติ นักเรียน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาผ่านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
33	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์เร่งด่วนได้อย่างเหมาะสม					
34	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับการปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง					
35	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
36	ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาและพร้อมรับมือต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
37	ผู้บริหารสามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้					
38	ผู้บริหารมีทักษะสื่อสารเพื่อสร้างการยอมรับและความเข้าใจที่ตรงกันในทุกฝ่าย					
39	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนหาแนวทางวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาร่วมกัน					
40	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา					

ข้อเสนอแนะ :

.....

.....



ภาคผนวก จ
หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



AF19-03-03.1

August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลสถานศึกษา

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวนฤนทร เรืองไพศาล

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-662257

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 30 มกราคม 2567 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2566 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2566 |
| 4. แบบบันทึกข้อมูล | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2566 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 31 มกราคม 2567

วันที่หมดอายุ : 30 มกราคม 2568

(ลงชื่อ) 

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042540



ภาคผนวก จ

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



ที่ อว 8718/198

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

12 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

เนื่องด้วย นางสาวนฤเนตร เรืองไพศาล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ภาวินี อนามัย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวนฤเนตร เรืองไพศาล และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083 024 5821



ที่ อว 8718/198

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

12 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

เนื่องด้วย นางสาวณนตรา เรืองไพศาล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.พัฒนชิตา กนกพงษ์เสถียร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวณนตรา เรืองไพศาล และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083 024 5821

ที่ อว 8718/198



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

12 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสิริรัตนาร

เนื่องด้วย นางสาวนฤเนตร เรืองไพศาล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ ภูณภาค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.สายันท์ ต่ายหลิ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวนฤเนตร เรืองไพศาล และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083 024 5821



ที่ อว 8718/198

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

12 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติเคไอเอส เรนวูด พาร์ค

เนื่องด้วย นางสาวนฤเนตร เรืองไพศาล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ ภูณภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.มนิครา สุขกิจ โคลเยส เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวนฤเนตร เรืองไพศาล และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083 024 5821



ที่ อว 8718/198

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

12 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.สมบูรณ์ บุรณ์ศิริรักษ์

เนื่องด้วย นางสาวนฤนทร เรืองไพศาล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ ภูลนภาค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวนฤนทร เรืองไพศาล และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083 024 5821



ที่ อว 8718/333

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

เนื่องด้วย นางสาวนฤเนตร เรืองไพศาล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลผลิตสถานศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนภาตล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC- 662257

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลผลิตสถานศึกษา” กับ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 361 คน ในเดือนมีนาคม 2567 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ วิทยานนท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083 024 5821

ประวัติผู้เขียน





