

Digital Leadership Affecting the Management Effectiveness of School Administrators under the Secondary Education Service Area Office, Lampang Lamphun

Prayoon Arsanam¹, Manoon Petchmeekeaw², Pimparit Tiangpak³, and Arunwan Keawkeamseu^{4*}

¹ Faculty of Liberal Arts and Education, Lampang Intertech College

² Faculty of Liberal Arts and Education, Lampang Intertech College

³ Faculty of Liberal Arts and Education, Lampang Intertech College

⁴ Faculty of Liberal Arts and Education, Lampang Intertech College

* Corresponding author. E-mail: pimparit.t1107@gmail.com

Abstract

This research aimed to study 1) Digital leadership of educational administrators and the administrative effectiveness of educational administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Lampang, Lamphun; 2) The relationship between digital leadership and the administrative effectiveness of educational administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Lampang, Lamphun; and 3) Digital leadership that affects the administrative effectiveness of educational administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Lampang, Lamphun. The sample group used in the research consisted of 52 educational administrators selected using a specific method, and 322 teachers under the Secondary Educational Service Area Office, Lampang, Lamphun, in the academic year 2023. The sample group was selected by stratified random sampling, totaling 374 people. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability value 0.99. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The research results were as follows: Digital leadership of school administrators and the overall effectiveness of school administrators' administration are at the highest level. 2. Digital leadership and the overall effectiveness of school administrators' administration under the Office of the Secondary Education Service Area, Lampang, Lamphun, had a very high positive relationship, with statistical significance at the .01 level. 3. The digital leadership in terms of vision ($\beta=0.665, t=16.619, p\text{-value}= .000$), professionalism ($\beta=0.070, t=3.187, p\text{-value}= .000$), knowledge creation ($\beta= -0.130, t=3.000, p\text{-value}= .003$) and learning environment organization ($\beta=0.149, t=20810, p\text{-value}= .005$) together predicted the effectiveness of school administration under the Office of the Secondary Education Service Area, Lampang, Lamphun by 78.00 percent with statistical significance at the .01 level, with a multiple correlation coefficient of .883 and a forecast error of 0.110.

Keywords: Management, Digital leadership, Effectiveness

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ประยูร อาษานาม¹, มณูญ เพชรมีแก้ว², พิมพฤทธิ์ เทียงภักดิ์³, และอรุณวรรณ แก้วแกมเสือ^{4*}

1 คณะศิลปศาสตร์และการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

2 คณะศิลปศาสตร์และการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

3 คณะศิลปศาสตร์และการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

4 คณะศิลปศาสตร์และการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง

* Corresponding author. E-mail: pimparit.t1107@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน 3) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน เลือกโดยใช้วิธีเฉพาะเจาะจง และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ปีการศึกษา 2566 เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน จำนวน 322 คน รวมทั้งสิ้น 374 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และ ประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\beta=0.665$, $t=16.619$, $p\text{-value}= .000$) ด้านความเป็นมืออาชีพ ($\beta=0.070$, $t=3.187$, $p\text{-value}= .000$) ด้านการสร้างองค์ความรู้ ($\beta= 0.130$, $t=-3.000$, $p\text{-value}= .003$) และด้านการจัดภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ($\beta =0.149$, $t=20810$, $p\text{-value}= .005$) ร่วมกันพยากรณ์มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ได้ร้อยละ 78.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.883 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.110

คำสำคัญ: การบริหาร, ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล, ประสิทธิผล

บทนำ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด (วิเชียร วงศ์คำจันทร์, 2553)

การศึกษาในยุคดิจิทัลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือ ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทัน เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จากตัวแปรภาวะผู้นำยุคดิจิทัล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำผลการศึกษาวินิจฉัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนอยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
4. ตัวแปรภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนได้หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลและประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีความสัมพันธ์เชิงบวก
2. ตัวแปรภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ได้อย่างน้อย 1 ด้าน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research methodology) ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,033 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 8) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนจำนวน 322 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างผ่านทางโรงเรียนด้วยตนเอง โดยเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึง พฤศจิกายน 2566
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางระบบ SMSS ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน พร้อมกับ QR Code แบบสอบถามออนไลน์จำนวน 357 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาเพื่อแจกให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากสถานศึกษาต่างๆ ด้วยตนเอง จนครบ 100 %
3. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 103)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2556 : 101)
3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2556 : 101)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดภาวะผู้นำดิจิทัล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. การสื่อสาร การสื่อสารภายในองค์กรที่ดีที่จะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหาร และเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในทางบวก เพราะนโยบายการบริหารงานการจัดการขององค์กรเป็นส่วนสำคัญ และเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้การสื่อสารภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับกิจกรรมและการดำเนินงานต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้หากการสื่อสารภายในองค์กรดีชัดเจน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจและเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจนและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่ง สัญชาติ พรหมตง, นันทนา นิจจอหอ และนาถรพี ชัยมงคล (2561 : 3) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึงกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ความคิดเห็นจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อกลางส่งต่อไปยังผู้รับสารเพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจตรงกันตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย เพื่อให้ผลของการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมทั้งนำไปสู่การป้องกันและพัฒนางานองค์กรให้เจริญเติบโต และสามารถสร้างความได้เปรียบได้ และ Reilly & Di Argello Jr (1990 อ้างถึงใน Samuel C 2000 : 215-216) ได้กล่าวว่า การสื่อสารเป็นการส่งข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่นทำให้ทุกคนที่เข้าถึงข่าวสารนั้นทราบและเข้าใจแนวคิดหรือทัศนคติของผู้ส่งสาร

2. ความเป็นมืออาชีพ เป็นทักษะพิเศษเฉพาะด้านของบุคคล หรือของกลุ่มบุคคลที่ทำงานในวิชาชีพนั้นๆ และมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตนเอง จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการให้นิยามความเป็นมืออาชีพไว้ เช่น เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2558 : ออนไลน์) ให้ความหมายของ ความเป็นมืออาชีพว่า หมายถึง การมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญชำนาญพิเศษในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง มีไหวพริบในการจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วแม่นยำ และลงมือทำอย่างจริงจัง มุ่งมั่นตั้งใจให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด

3. การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อผู้เรียนเป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วสภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตประจำวันของมนุษย์เป็นอย่างมาก การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญ ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างเยาวชนในยุคใหม่ให้มีความพร้อมกับการดำรงชีวิตในโลกปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ วนิดา ปณูปิตตา (2561 อ้างถึงใน วิชาณา อับดุลละ และวุฒิชัย เนียมเทศ 2564 : 230-231) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นสิ่งรอบๆ ตัวที่มีผลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่มนุษย์สามารถที่จะนำเอาหลักการดังกล่าวไปใช้ในการปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ในระดับหรือประเภทนั้น ๆ และ Walbery (1987 : 533) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรมหรือสภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยา หากมองกันให้แคบลงในระดับห้องเรียน สภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยา คือ บรรยากาศของชั้นเรียน ซึ่งเปรียบเสมือนกลุ่มของสังคมที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้นั่นเอง

4. การมีส่วนร่วม กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกๆ คนได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคม และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่างๆ ด้วยความเต็มใจ (สมบัติ นามบุรี 2562 : 183) และ Lisk, (1985 อ้างถึงใน ปรีดา เจษฎารางกุล, 2550 : 24) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมจะต้องมีความสัมพันธ์กับแนวคิดของการเชื่อใจและการยอมรับตนเองเพื่อที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากระดับความพึงพอใจ ระดับความไว้วางใจและต้องครอบคลุมทัศนคติ ความคาดหวังและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

5. การสร้างองค์ความรู้ แนวคิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานการเรียนรู้มาจาก จิตวิทยาปรัชญา และมนุษยวิทยา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากจิตวิทยาด้านปัญญาเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการได้มาซึ่งความรู้ และนำความรู้ที่ได้นั้นมาเป็นอย่างใด ซึ่งได้มีนักการศึกษาให้ความหมาย ของทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ดังที่ พัทธวิภา ไชยแก้วเมร์ (2560 : 3) ให้ทัศนะว่าการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) หมายถึง การเรียนรู้โดยผู้เรียนจะต้องเป็นผู้กระทำและสร้างความรู้โดยเชื่อว่าผู้เรียนมีความสามารถพัฒนาความรู้ของตนเองอยู่แล้วมนุษย์มีศักยภาพในการสร้างความรู้ด้วยตนเองเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวโดยการใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมที่มีอยู่สร้างความหมายของประสบการณ์ใหม่เช่นเดียวกับ มาร์ติน (Martin 1994 : 44) ที่กล่าวว่า การสร้างองค์ความรู้ เป็นกระบวนการทางความคิดเน้นถึงความคิดจากการ

ผสมผสานระหว่างความรู้เก่ากับความรู้ใหม่เข้าด้วยกัน ซึ่งถูกสร้างขึ้นเองโดยตัวบุคคลเองโดยเชื่อว่ากุญแจสำคัญของทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ก็คือตัวบุคคลควรสร้างแนวความคิดด้วยตนเองเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลใหม่กับความรู้เดิม

6. การคิดค้นนวัตกรรม เนื่องจากนวัตกรรมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาคน องค์การ หน่วยงาน รวมถึงความก้าวหน้าของประเทศไทย นวัตกรรมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเทคโนโลยีหรือวิธีการใช้รวมไปถึงการปรับปรุงของเดิมที่มีอยู่แล้วให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การสร้างสรรค์พัฒนาหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในกระบวนการทำงาน ในการบริหารองค์การสมัยใหม่ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการแข่งขันที่นับวันจะมีความเข้มข้นในการแข่งขัน เพิ่มมากขึ้น สิ่งหนึ่งซึ่งจะทำให้องค์กรอยู่รอดก็คือนวัตกรรม โดยองค์การใดสามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมได้ก่อนองค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ดังที่ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2562 : 1) กล่าวว่า การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) คือ การคิดหาสิ่งใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม (Think to better) หรือสิ่งใหม่ที่ตอบสนอง ความต้องการของกลุ่มบุคคลหรือบุคคลจำนวนมากได้ดีกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิมและเป็นความคิดที่ยังไม่มีใครคิดมาก่อน มีความเป็น Originality หรือความเป็นต้นกำเนิดเป็นการคิดที่มีคุณค่าเพราะจะนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมต่อไป สอดคล้องกับ สมบัติ นามบุรี (2562 : 12) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิดและกระบวนการใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือการพัฒนาต่อยอดจากของเดิมให้ดีขึ้นและเมื่อนำมาใช้สามารถทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. การมีวิสัยทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ ทนต่อสถานการณ์อยู่เสมอคือหนึ่งในสิ่งที่ผู้บริหารที่ดีควรมี เพราะจะทำให้มองเห็นทิศทางและเป้าหมายได้กว้างไกล สามารถชี้แนะให้ผู้ร่วมงานได้เห็นถึงเส้นทางไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ การรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ยังทำให้เรามีความพร้อมในการปรับตัวอันจะนำไปสู่ความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง กล้าทดลองทั้งถูกและผิดเพื่อให้เกิดการค้นพบสิ่งใหม่ ไม่มัวยึดติดกับกรอบปฏิบัติแบบเดิม ๆ ซึ่ง ชลิดา ลิ่นจี, สุภาพร บุญเอี่ยม และ กนกมณี หอมแก้ว (2564 : 159) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ขององค์กรว่า หมายถึง การคิดถึงภาพอนาคตที่องค์กรอยากให้เป็น กำหนดจุดหมาย ปลายทางที่ต้องการ ที่มาจากการกิจ ค่านิยม และความเชื่อ กำหนดเป็นนโยบายธุรกิจ กลยุทธ์ เพื่อสร้างความชัดเจน จูงใจ และสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโต อย่างยั่งยืน

จากการสังเคราะห์ แนวคิด หลักการ และทฤษฎีจากนักวิชาการ จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารสถานศึกษาและจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความสามารถด้านการสื่อสาร พัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ เป็นการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมเพื่อใช้ชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริง และเป้าหมายสำคัญที่สุด นั่นคือสร้างคนคุณภาพที่เป็นคนดีและมีคุณธรรมสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างมีความสุข

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

จากวิกฤต Covid-19 ที่ผ่านมาเป็นโอกาสสำคัญในการจัดการศึกษาตามวิถี New Normal ที่เป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิดครั้งใหญ่ที่ต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของเด็ก โดยควรดำเนินการกระชับหลักสูตร และสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนทราบ เพิ่มความยืดหยุ่นของโครงสร้างเวลาเรียนและความหลากหลายของรูปแบบการเรียนรู้ ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้และสอนอย่างมีแผนที่เหมาะสมรวมถึงการยกระดับการประเมินเพื่อการ พัฒนาเพื่อไม่ให้เด็กเสียโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ โดยเฉพาะความรู้ด้านภาษาและการคำนวณ การประเมินเป็นการประเมินเพื่อรับผิรับชอบ และควรให้น้ำหนักการประเมินโอกาสทางการเรียนของเด็กมากกว่าการวัดความรู้ด้วยคะแนนสอบ สิ่งที่สำคัญคือการเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจของครูและนักเรียนในการรับมือกับ New Normal ของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ของเราทุกคน รวมถึงการบริหารจัดการศึกษาที่ไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2564 : 794) ดังนั้น การบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การวางแผน เป็นการเตรียมการดำเนินงานไว้ล่วงหน้าโดยมีเป้าหมายเพื่อประสิทธิผลของการดำเนินงานซึ่ง Gulick and Urwick (1973 : 18 -19) กล่าวว่า การวางแผน (P=Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติ

งานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร และSimmons (อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2553 : 138) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนหมายถึง (1) ความหมายในแง่ของงานที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารแต่ละคน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การตั้งใจและสื่อความ การวัดผล และการพัฒนาบุคคล (2) ความหมายที่มีขอบเขตกว้างกว่าที่คลุมถึงการบริหารทั้งหมด คือ กระบวนการบริหารที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมถึงทุกกิจกรรมของงานและมุ่งสู่อนาคต

2. การประสานงาน ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การวางแผนหรือการดำเนินการตามแผนเกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ซึ่ง อริศรา อุ่มสิน (2560 : 26) ได้กล่าวว่า การประสานงาน เป็นกลุ่มสมาชิกในทีมมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่ม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจนโดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ มีการวางแผน การทำงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงานและมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง สอดคล้องกับ จักรวาล สุขไมตรี (2561 : 266) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์กรตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการร่วมกันทำงานให้สอดคล้องกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้

3. การประเมินผล เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงผลสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ซึ่ง ธาณี ภาคอุทัย (2562 : 2) กล่าวว่า การประเมินผล คือ การติดตามแผนหรือโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้น ให้ผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ และกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ (2564: ออนไลน์) ให้ความหมายของการประเมินผลว่าหมายถึง การประเมิน (assessment) แผนงาน การดำเนินงาน และผลลัพธ์ อย่างเป็นระบบและตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน หรือโครงการที่กำลังดำเนินงานอยู่หรือเสร็จสมบูรณ์แล้ว โดยวัตถุประสงค์ของการประเมิน คือ เพื่อพิจารณาถึงความสอดคล้องและการบรรลุวัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพของการพัฒนา ประสิทธิภาพผลกระทบ และความยั่งยืน

4. การบริหารงบประมาณ งบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารที่จะเอื้อหรือสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุผล สุภาพร ศรีษะเนตร (2560 : 22) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการตัวเลขทางการเงินในระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิมาลย์ ลีทอง (2564 : 14) ให้ความหมายของงานบริหารงบประมาณว่า หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ เกี่ยวกับการจัดทำแผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมด ในระยะหนึ่ง รวมถึงการประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผน และการบริหารงบประมาณ

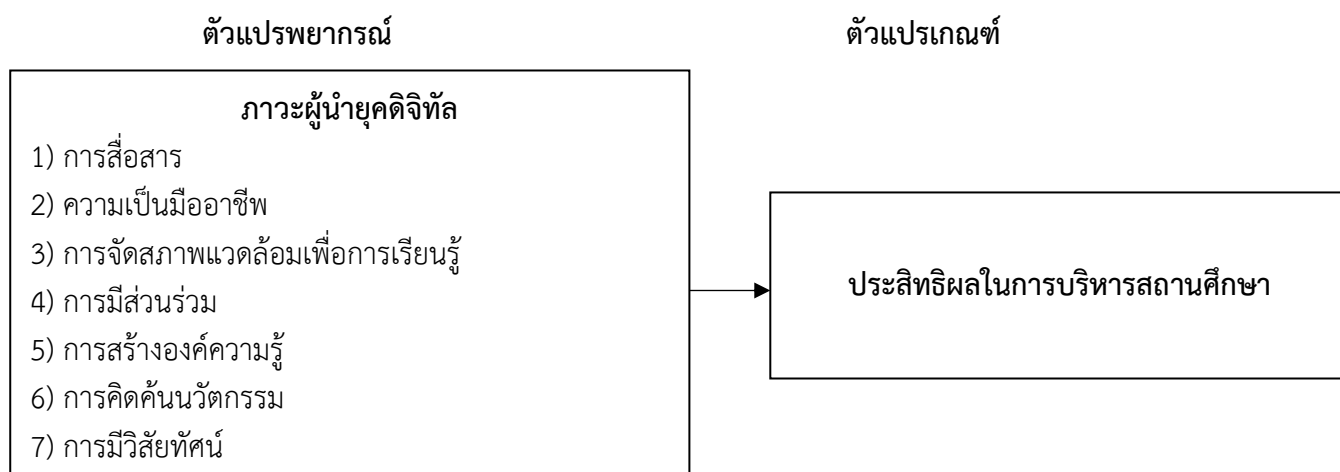
5. การพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ซึ่ง ทาบา (Taba. 1962 : 82) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและอื่นๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้ Good.1973 : (157) ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาหลักสูตรไว้ 2 ความหมาย คือ 1) การปรับปรุงหลักสูตร 2) การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้มีความเหมาะสมกับโรงเรียน หรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุ หลักสูตร วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล โดยจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรทั้งระบบติดต่อกันไปหรือปรับปรุงโปรแกรมการศึกษาให้เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การดัดแปลงให้แตกต่างออกไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่โดยการเปลี่ยนแปลงแบบหลักสูตร

6. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร ซึ่ง เกษรา เอี่ยมสะอาด (2562 : 11-12) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการ กิจกรรม หรือวิธีการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ด้านต่างๆ ทศนคติของบุคลากรไปในทางที่ดีขึ้นตลอดจนแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรและปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2564 : 15) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) คือ กรอบ และกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามารถยกระดับกรอบความคิด (Mindset) และความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งมีความพร้อมในการเติบโตไปตามเส้นทาง

อาชีพ โดยกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสัมมนาถ่ายทอดประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการทำงานจริงและการสอนงาน การเรียนรู้จากการได้รับข้อมูลป้อนกลับ การเรียนรู้จากการได้รับการโค้ชและ การสะท้อนคิด เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการในการจัดการศึกษา ตามแนวนโยบายภาครัฐรวมถึงการใช้กลไกความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชนบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการดูแลนักเรียน นักศึกษา โดยคำนึงถึงความปลอดภัยสูงสุดภายใต้สถานการณ์วิกฤติที่เกิดขึ้น คำนึงถึงความปลอดภัยสูงสุดของทุกคน มีการอำนวยความสะดวกให้นักเรียนทุกคนเข้าถึงการเรียนการสอนได้ การใช้สิ่งที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้นักเรียนทุกระดับสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลและประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอำเภอ ลำพูน ดังแสดงในตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอ ลำพูน โดยรวมและรายด้าน

ที่	ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการสื่อสาร	4.59	0.43	มากที่สุด
2	ด้านความเป็นมืออาชีพ	4.58	0.46	มากที่สุด
3	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้	4.55	0.47	มากที่สุด
4	ด้านการมีส่วนร่วม	4.53	0.47	มากที่สุด
5	ด้านการสร้างองค์ความรู้	4.46	0.48	มาก
6	ด้านการคิดค้นนวัตกรรม	4.48	0.42	มาก
7	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.50	0.45	มาก
	รวม	4.53	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.59$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นมืออาชีพ ($\bar{x} = 4.58$) และด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.55$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการสร้างองค์ความรู้ ($\bar{x} = 4.46$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยรวมและรายด้าน

ที่	การบริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการวางแผน	4.59	0.45	มากที่สุด
2	ด้านการประสานงาน	4.58	0.42	มากที่สุด
3	ด้านการประเมินผล	4.57	0.43	มากที่สุด
4	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.55	0.42	มากที่สุด
5	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.54	0.46	มากที่สุด
6	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.53	0.49	มากที่สุด
	รวม	4.56	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการวางแผน ($\bar{x} = 4.59$) รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ($\bar{x} = 4.58$) และด้านการประเมินผล ($\bar{x} = 4.57$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 4.53$)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา						
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	รวม
ด้านการสื่อสาร(X ₁)	.598*	.664**	.638**	.701**	.726**	.770**	.749**
ด้านความเป็นมืออาชีพ(X ₂)	.541**	.671**	.687**	.727**	.702**	.757**	.746**
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้(X ₃)	.494**	.592**	.660**	.697*	.687**	.744**	.708**
ด้านการมีส่วนร่วม(X ₄)	.585**	.742**	.682**	.760**	.793**	.840**	.804**
ด้านการสร้างองค์ความรู้(X ₅)	.461**	.637**	.635**	.734**	.707**	.777**	.722**
ด้านการคิดค้นนวัตกรรม(X ₆)	.551**	.672**	.714**	.835**	.760**	.769**	.784**
ด้านการมีวิสัยทัศน์(X ₇)	.660**	.793**	.701**	.850**	.829**	.850**	.855**
รวม	.609**	.748**	.740**	.831**	.816**	.864**	.842**

**P < .01

จากตารางที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยรวมและรายด้าน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมาก ใน

ทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.842$) เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน สูงสุด 5 อันดับคือ 1)ด้านการมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กันสูงมาก($r=0.855$) 2) ด้านการมีส่วนร่วม ($r=0.804$) 3) ด้านการคิดค้นนวัตกรรม($r=0.784$) 4) ด้านการสื่อสาร($r=0.749$) และ 5) ด้านความเป็นมืออาชีพ ($r=0.746$) มีความสัมพันธ์กันสูง ถึง สูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอ อำเภอ ลำพูน ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอ อำเภอ ลำพูน

ผู้นำยุคดิจิทัล	β	Std. Error	beta	t	p-value
(constant)	0.686	0.110	-	6.256	.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X7)	0.665	0.040	0.730	16.619	.000
ด้านความเป็นมืออาชีพ (X2)	0.070	0.053	3.187	3.187	.002
ด้านการสร้างองค์ความรู้ (X5)	0.130	0.043	0.154	3.000	.003
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้(X3)	0.149	0.053	0.172	2.810	.005
R = .883, $R^2 = .780$, $SE_{est} = .192$ a = .690, $AdjR^2 = .775$, F = 184.975, Sig = .000, Std. Error = 0.110					

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\beta=0.665, t=16.619, p\text{-value} = .000$) ด้านความเป็นมืออาชีพ ($\beta=0.070, t=3.187, p\text{-value} = .000$) ด้านการสร้างองค์ความรู้ ($\beta=0.130, t=3.000, p\text{-value} = .003$) และด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ($\beta = 0.149, t=2.810, p\text{-value} = .005$) ร่วมกันพยากรณ์ มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอ อำเภอ ลำพูน ได้ร้อยละ 78.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .883 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.110

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

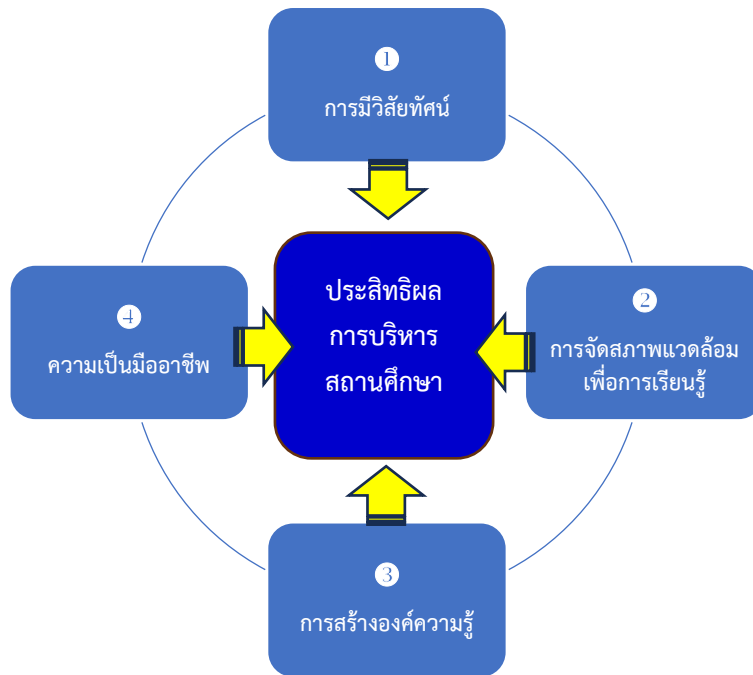
1. ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอ อำเภอ ลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก การสื่อสารถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ เมื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัล การสื่อสารก็เปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีที่เข้ามา ทุกคนสามารถนำเสนอเรื่องราวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ได้โดยง่าย มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้ตลอดเวลา ในยุคดิจิทัล บทบาทของผู้รับสารจะเปลี่ยนแปลงไป ไม่ได้มีหน้าที่ในการรับสารเท่านั้นแต่ผู้รับสารสามารถเป็นทั้งผู้รับสารและส่งสารได้ในเวลาเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทวาสารกิจ และเสาวณีย์ อยู่ติรัมย์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัล พบว่า มิติที่สื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำได้แสดงความคิดเห็นว่าในสมัยที่ยังไม่มีเทคโนโลยีการสื่อสารเป็นไปในลักษณะจากอีกคนไปถึงอีกคนทำให้การรับสารเกิดความผิดพลาด ในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน สื่อที่เป็น Social media สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้นเช่น Facebook, Line, IG เมื่อมีการสื่อสารที่มีความเร่งด่วนในเรื่องงานสามารถทำให้ติดต่อสื่อสารได้ทันทีทำให้เกิดการลดความผิดพลาดในการรับส่งสารและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ถึงกระนั้นก็แสดงให้เห็นว่าถึงแม้ว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญแต่สิ่งที่มีมากกว่าคือการมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ อย่างน้อยการมีภาษาและแนวคิดจะช่วยได้มากกว่าเทคโนโลยี

2. ระดับประสิทธิผลในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่ดี ในกระบวนการบริหารนั้นต้องมีการวางแผนเป็นภารกิจอันดับแรกและเป็นเรื่องสำคัญซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา เพราะถ้ามีการวางแผนบริหารสถานศึกษาที่ดีย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีกรอบเป็นแนวทางในการบริหารอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประกายแก้ว แก้วอินตะ และน้ำฝน กันมา (2564) ที่กล่าวว่า การวางแผนและการตัดสินใจเป็นเรื่องที่จะต้องรับดำเนินการ การบริหารงานทั้ง 4 งาน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และแผนงาน โครงการ กิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการคิดร่วมกันเกิดมติเพื่อนำไปสู่จุดหมายร่วมกัน โดยตั้งเป้าหมายกำหนดให้ชัดเจน

3. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยรวมและรายด้าน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมากในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น วิสัยทัศน์เป็นภาพอันชัดเจนที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ วิสัยทัศน์ที่แท้จริงต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่สมาชิกช่วยกันผลักดันสานฝัน อันเป็นผลจากความสามารถคิดอ่านผานเข้ากับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิก และเป็นผลจากความสามารถในการเฝ้าคิด เฝ้าคน และเฝ้างานของผู้บริหารสถานศึกษา วิสัยทัศน์จะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ที่ศึกษาการกำหนดมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของสหรัฐอเมริกา ซึ่งมาตรฐานด้านการมีวิสัยทัศน์ระบุไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่นๆ ได้ สามารถนำการพัฒนา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้ และยังพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\beta = -0.665, t = 16.619, p\text{-value} = .000$) ด้านความเป็นมืออาชีพ ($\beta = 0.070, t = 3.187, p\text{-value} = .000$) ด้านการสร้างองค์ความรู้ ($\beta = -0.130, t = -3.000, p\text{-value} = .003$) และด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ($\beta = 0.149, t = 20810, p\text{-value} = .005$) ร่วมกันพยากรณ์ มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนได้ร้อยละ 78.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .883 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.110 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกันได้ด้วย ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถในการกำหนดภาพที่คาดหวังและกระตุ้นใฝ่ฝัน จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2564) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นการวิจัยเอกสารดำเนินการ 2 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลจำนวน 10 แหล่งเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) ยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามกรอบที่ได้สังเคราะห์จากเอกสารพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มี 3 องค์ประกอบหลัก โดยองค์ประกอบที่ 3 คือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ด้านการสร้างองค์ความรู้ และด้านความเป็นมืออาชีพ จะทำให้มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ด้านการประเมินผล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลากร ทำให้การพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลได้มากที่สุด ดังองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยที่แสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริม และพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างองค์ความรู้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่จะทำให้อุบลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาของหน่วยงานภาครัฐ หรือสถานศึกษาเอกชน ในระดับที่ต่างกัน เช่น ระดับมัธยมศึกษา หรือระดับอุดมศึกษา หรือเปรียบเทียบกับสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ
2. ควรวิจัยและพัฒนาโดยนำตัวแปรที่ส่งผลจากการวิจัยไปทดลองใช้ และประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา หรือ ภาคเอกชน
3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการศึกษาภาคสนาม ลงพื้นที่จริง ด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อศึกษาในเชิงลึกและตรวจสอบความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัย

เอกสารอ้างอิง

- กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ. (2564). *หลักการประเมินผลโครงการ*. <https://tica-thaigov.mfa.go.th/th>
- การเรียนรู้ (ออนไลน์). www.curriculumandlearning.com
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558). เป็น "มีอาชีพ" อยู่เป็นเพียง "อาชีพ". <http://www.kriengsak.com/A-professional-Do-not-be-a-profession>
- เกษรา เอี่ยมสะอาด. (2562). *การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จักรวาล สุขไมตรี. (2561). เทคนิคการประสานงานในองค์กร. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 5(2), 263-276.
- ชลิดา ลีนิจ, สุภาพร บุญเอี่ยม และ กนกมณี หอมแก้ว. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์องค์กรและประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทมหาชนจำกัด. *วารสารรัชตภาคย์*, 14(37), 156-165.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2556). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. นนทบุรี : ไทเนรมิตอินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). *การวางแผน พิมพ์ครั้งที่ 5*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธานี ภาคอุทัย. (2562). *คู่มือการติดตามและประเมินผลโครงการ*. กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. <http://extension.dld.go.th/th1/images/stories/2562/research/paper4.pdf>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประกายแก้ว แก้วอินตะ และน้ำฝน กันมา. (2564). *สภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย*. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7. http://www.dra.up.ac.th/front/files/pgrc/Proceeding_PGRC7_2564.pdf.
- ปรีดา เจริญวารางกุล. (2550). *การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พักรัตริภา ไชยแก้วเมธ. (2560). *การเรียนรู้ภาษาจีนสำหรับเด็กปฐมวัย โดยอาศัยทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2564). การบริหารศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(3), 783-795.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2562). *ชี้แนะการคิดเชิงนวัตกรรม*. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและ
- วิเชียร วงศ์คำจันทร์. (2553). *ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา* (ออนไลน์). <http://www.piwde.net/kab2/yebma5.htm>.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชานา อับดุลละ และวุฒิชัย เนียมเทศ. (2564). การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 “แนวคิด ทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติ”. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 227-246.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). “ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์”. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(2), 183-197.
- สัญญาติ พรหมตง, นันทนา นิจจอหอ และนาถพี ชัยมงคล. (2564). การสร้างประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ. 1(1). <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsrnj/article/view/252468/170435>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2564 – 2565.

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/guide_civilservice_update.pdf
uploads/2021/05/OBEC2021COVID.

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2560). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. พิษณุโลก : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

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

สุภาพร ศรีชนะเนตร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราช
ภัฏรำไพพรรณี.

Good, Carter V. (2973). *Dictionary of Education*. 3rd New York: McGraw-Hill Book. http://lripsm.wix.com/21st#!about_us/cjg9

Gulick, L. and Urwick, J. (1973). *Papers on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.

Krejcic, R. V. and Morgan, D. W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York: Minnesota University.

Martin, Raiph E. (1994). *Teaching Science for All Children*. United States of America.

Samuel C. Certo. (2000). *Modern Management: Diversity, Quality, Ethics, and the Global Environment*. Prentice Hall.

Taba, Hilda. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace And World.

Troutman, Andria P. and Lichtenberg, Betty K. (1987). *Mathematics: a Good Beginning strategies for Teaching children*. 3rded. University of South Florida: Brooks/Cole Publishing Company.

Walbery, H. J. (1987). *Psychological Environment*. Oxford: Pergamon.