

**รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12***
**The Digital Leadership Model of Private School
Administrators Based on the 4 Principles of Brahmavihara
in the 12th Inspection Region**

ชญาณิศ โฆษิตพิมานเวช, พระมหาพิสิฐ วิสิษฐบุญโญ (สืบนิสัย), พีรวัฒน์ ชัยสุข
และเอกราช โฆษิตพิมานเวช

Chayanit Kositpimanvech, Phramaha Phisit Visitthapaniio (Suebnisai), Peravat Chaisuk
and Ekkarach Kositpimanvach

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, ประเทศไทย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand
Corresponding Author, E-mail: chayanit.ko.57@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 2) สร้างรูปแบบภาวะ
ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัด เขตตรวจราชการที่ 12 3) ทดลอง
ใช้รูปแบบการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการ
ที่ 12 และ 4) ประเมินความพึงพอใจของรูปแบบการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลัก
พรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 เป็นวิจัยแบบผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม
แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบประเมินรูปแบบ และแบบประเมินความพึงพอใจ การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
และการประชุมกลุ่มย่อย สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 โดยภาพรวมสภาพปัจจุบัน

*ได้รับบทความ: 19 กุมภาพันธ์ 2568; แก้ไขบทความ: 2 ตุลาคม 2568; ตอปรับตีพิมพ์: 6 ธันวาคม 2568
Received: February 19, 2025; Revised: October 2, 2025; Accepted: December 6, 2025



อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัล 2) ทักษะและความรู้ดิจิทัล 3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 4) การสื่อสารและสารสนเทศโดยดิจิทัล

2. ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 1) ชื่อรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) หลักการ แนวคิดรูปแบบ 4) เนื้อหา (หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ วิธีการและกิจกรรม การบูรณาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ผลลัพธ์ที่คาดหวัง)

3. ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัล พบว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น

4. ผลการประเมินความพึงพอใจโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น

คำสำคัญ: รูปแบบ; ภาวะผู้นำดิจิทัล; ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน; หลักพรหมวิหาร 4

Abstract

This research aimed to 1) study the current situation, desired situation, and necessity of digital leadership of private school administrators under the 12th inspection area, 2) create a digital leadership model of private school administrators based on the Four Divine Abodes, 3) trial the digital leadership model of private school administrators based on the Four Divine Abodes under the 12th inspection area, and 4) assess the satisfaction. The study employed mixed approaches. Questionnaires, semi-structured interviews, format assessment forms, and satisfaction assessment forms, as well as focus group discussions, were used as study tools. Means, standard deviations, and needs scores were employed in the statistical analysis.

The research findings revealed that:

1. The current situation, desired condition, and essential demands of private school administrators' digital leadership models based on the Four Divine Abodes principles within the 12th Government Inspection Area. In general, the current situation is excellent. The ideal state is at its greatest level. Ranking the relevance of the necessary requirements is as follows: 1) Vision of digital 2) Digital skills and knowledge 3) Technological proficiency 4) Digital communication and information.



2. The results of developing a model should include: Model's name, objectives of the model, principles and conceptual framework of the model, content (principles, concepts, objectives, methods and activities, integration based on the four Principles of Brahmavihara, and expected outcomes for each component).

3. The evaluation results of the model revealed that it was highly appropriate, feasible, and beneficial overall. Feasibility and usefulness were rated at the highest level, and all aspects were deemed practical for actual development.

4. The evaluation of satisfaction in applying the model in a trial indicated that both overall and individual aspects were rated at the highest level across all criteria.

Keywords: Model; Digital leadership; Private school administrators; The four Principles of Brahmavihara

1. บทนำ

ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารองค์การ เป็นวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการสื่อสาร การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการทำงาน ในยุคดิจิทัลมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย ต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างสรรค์ผลงาน หรือนวัตกรรมใหม่ มีความเร็วเชิงเทคโนโลยี ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต บริหารโรงเรียนมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายองค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันอันจะนำไปสู่ การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน (จินตนา แสนสุข, 2559)

การวิจัยชี้ให้เห็นถึงปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันที่ยังใช้การบริหารแบบดั้งเดิม ซึ่งไม่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่หลากหลาย การมีภาวะผู้นำดิจิทัลที่สูงจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจำเป็นต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต การบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยยกระดับคุณภาพของผู้เรียนและบุคลากร การมีภาวะผู้นำดิจิทัลที่



แข็งแกร่งจะช่วยให้โรงเรียนเอกชนมีความสามารถในการแข่งขัน ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำยุคใหม่ที่มีวิสัยทัศน์ที่มั่นคงและยั่งยืน แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ผู้บริหารต้องสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้เป็นที่รู้จักผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ผู้บริหารควรเป็นผู้ดำเนินด้านเทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาที่มีคุณภาพ (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2562, หน้า 634-644) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะบูรณาการหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เข้ากับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยการบูรณาการนี้ทำให้เกิดความแตกต่างจากภาวะผู้นำดิจิทัลทั่วไป ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารองค์กร เน้นที่การมีวิสัยทัศน์และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การสร้างนวัตกรรม และการทำงาน

ภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 แบ่งออกดังนี้ ด้านเมตตา ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีเมตตาในการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งรวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นมิตรและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ด้านกรุณา ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อค้นหาและแก้ไขปัญหาในการเรียนการสอน และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ด้านมุทิตา ผู้บริหารใช้โซเชียลมีเดียเพื่อเผยแพร่ผลงานของนักเรียนและบุคลากร และมอบรางวัลเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและชื่นชมความสำเร็จ และด้านอุเบกขา ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นกลางและยุติธรรม เช่น การจัดกลุ่มนักเรียนหรือตารางเรียน และรักษามาตรฐานความเป็นธรรมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกคน การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 นี้ทำให้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมีความสมดุลและมีคุณธรรม ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร และนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนของโรงเรียนในยุคดิจิทัล จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 เพื่อใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12
2. เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12



4. เพื่อประเมินความพึงพอใจของรูปแบบการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออก 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์องค์ประกอบจากวรรณกรรม เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลวิจัยมาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณและนำหลักพรหมวิหาร 4 มาบูรณาการในภาวะผู้นำดิจิทัล กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัล คือ ผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 378 คน โดยใช้แบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.35-0.88 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า PNI modified สำหรับการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจง

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 ประกอบด้วย ยกร่าง รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) และปรับปรุงภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง เพื่อใช้สำหรับสนทนากลุ่ม

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน โรงเรียนที่มีผลปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ 4 แห่ง โดยใช้ผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอนโรงเรียนละ 5 คน รวม 30 คน เลือกแบบเจาะจง

ระยะที่ 4 ประเมินความพึงพอใจของรูปแบบการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 ประกอบด้วย ประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ใน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน (ฉบับสมบูรณ์) จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน นำรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มาทดลองใช้จริง (Implementation) กับโรงเรียน และประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนกับโรงเรียนที่ทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง



ที่ใช้ คือ โรงเรียนเอกชน 1 แห่ง เป็นโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่พิเศษ ทดลองใช้รูปแบบโดยมีผู้บริหารจำนวน 8 คน ครูผู้สอน 65 คน รวม 73 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวม

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. วิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัล	4.18	0.56	มาก	4.58	0.56	มากที่สุด	0.096	1
2. ทักษะและความรู้ดิจิทัล	4.22	0.56	มาก	4.61	0.54	มากที่สุด	0.092	2
3. การสื่อสารและสารสนเทศโดยดิจิทัล	4.29	0.52	มาก	4.63	0.51	มากที่สุด	0.079	4
4. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	4.32	0.53	มาก	4.68	0.49	มากที่สุด	0.083	3
รวม	4.26	0.50	มาก	4.62	0.50	มากที่สุด	0.088	

จากตารางที่ 1 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ด้านที่มีการปฏิบัติในระดับสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รองลงมาคือ การสื่อสารและสารสนเทศโดยดิจิทัล และระดับน้อยที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัล สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ด้านที่มีการปฏิบัติในระดับสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารและสารสนเทศโดยดิจิทัล และน้อยที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัล เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของผู้บริหารความต้องการจำเป็น พบว่า อันดับที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัล อันดับ 2 ด้านทักษะและความรู้ดิจิทัล อันดับ 3 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี อันดับ 4 ด้านการสื่อสารและ



สารสนเทศโดยดิจิทัล

2. สรุปผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 ผลวิจัยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำจากการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ซึ่งรูปแบบ คือ รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12

วัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 และ 2) เพื่อนำองค์ประกอบไปเป็นแนวทางการดำเนินการรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12

หลักการแนวคิด (รูปแบบ) รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนฉบับนี้มีความปรารถนาที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนใช้วิธีการบริหาร โดยบูรณาการวิธีการ เนื้อหา หรือศาสตร์ของการบริหารเข้ากับเทคโนโลยีที่ทันสมัย และยึดหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ เพื่อนำไปสู่ภาวะผู้นำดิจิทัลในยุคปัจจุบัน

เนื้อหาารูปแบบ

องค์ประกอบที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัล ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อครู ไม่ลำเอียงผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความกล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร หวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญด้วยความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้ครูและนักเรียนแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ผ่านช่องทางออนไลน์ต่างๆ สร้างพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกันระหว่างนักเรียน ครู และผู้ปกครอง สนับสนุนให้ครูและนักเรียนนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสผู้บริหารกระจายอำนาจต่างๆ ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสมตามความสามารถ ฝึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้แก่ครู และสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและตรงตามความสนใจของนักเรียน การช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนาทักษะดิจิทัล: จัดอบรมให้ครูและบุคลากรโรงเรียนมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เมื่อมีบุคลากรหรือนักเรียนประสบความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ ควรให้กำลังใจและชื่นชมอย่างเปิดเผย แบ่งปันความรู้และประสบการณ์: สร้างเครือข่ายการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ด้านเทคโนโลยีกับโรงเรียนอื่นๆ สอนให้นักเรียนรู้จักควบคุมการใช้เทคโนโลยี และไม่ให้เทคโนโลยีครอบงำชีวิต การสร้างสมดุลระหว่างการเรียนรู้แบบออนไลน์และแบบออฟไลน์ ส่งเสริมให้



นักเรียนมีกิจกรรมที่หลากหลาย ไม่จำกัดอยู่เพียงการใช้เทคโนโลยี สอนให้นักเรียนรู้จักเคารพสิทธิส่วนบุคคล ก่อนนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในโรงเรียน ควรพิจารณาผลกระทบในด้านต่างๆ อย่างรอบคอบ เช่น ผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะและความรู้ดิจิทัล ผู้บริหารสถาบันการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษา การคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการศึกษาใหม่ๆ เพื่อให้ก้าวทันโลกเทคโนโลยี ผู้บริหารในปัจจุบันต้องมีการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองจำเป็นต้องเรียนรู้ และแสวงหาฝึกฝน พัฒนาดตนเองเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ และนำไปพัฒนาประยุกต์ใช้กับงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและชาญฉลาด เพื่อพัฒนาตนเอง องค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการไปพร้อมกับองค์ความรู้ด้านดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจำเป็นต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา คำนว้า และแสวงหาองค์ความรู้จากแหล่งความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลายมีความรู้ในการค้นคว้า การนำมาใช้อย่างถูกต้อง สามารถบูรณาการให้กับตนเองและองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความพร้อมในการรับมือกับการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างสมบูรณ์ดังนั้นความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเข้าใจการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และสร้างความตระหนักในความรู้ ความเข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา ให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน มีวัฒนธรรมองค์กรการทำงานเป็นทีม เพื่อดำเนินกิจกรรมและสนับสนุนส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการศึกษาโดยบูรณาการไปใช้ในห้องเรียน ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศนักเรียนในการตัดสินใจที่เป็นธรรม เช่น การจัดกลุ่มนักเรียน การจัดทำตารางเรียน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสื่อสารและสารสนเทศโดยดิจิทัล ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อครูโดยใช้ภาษาที่สุภาพ อ่อนโยน และเข้าใจง่ายในการสื่อสารกับทุกคนที่อยู่ในโรงเรียน การสร้างช่องทางให้บุคลากรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างเสรี และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงบุคลากรทุกคนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความกล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร หวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารกระจายอำนาจต่างๆ ไปยังผู้ใต้บังคับผู้ใต้บัญชาได้เหมาะสมตามความสามารถ การสื่อสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์และตรงต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา การฝึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเป็นระบบ ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้แก่ครู และสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในตนเอง โดยการมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติและคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ผู้บริหารกล่าววยกย่อง ชมเชย ในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ พลอยชื่นชมยินดี มีการ



สร้างระบบการให้รางวัลและประกาศเกียรติคุณเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เผยแพร่ความสำเร็จของโรงเรียนและบุคลากรผ่านช่องทางต่างๆ รวมถึงการจัดกิจกรรมที่สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหาร มีการให้ความช่วยเหลือ ความหวังดี ให้ความเอื้อเฟื้อแก่เพื่อนร่วมงานทุกสถานะ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูแต่ละคนอย่างทั่วถึง ร่วมพัฒนาองค์กร ให้โอกาสทุกคนได้เข้าถึงข้อมูลและเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียม คอยให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตัว วางตน ตามหลักปฏิบัติธรรม

องค์ประกอบที่ 4 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนั้นเป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยผู้บริหารควรมีเมตตาจิตในการสร้างสรรค์สื่อสารที่เป็นมิตรและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม มีกรุณาจิตในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ใช้เทคโนโลยีเพื่อค้นหาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน มีมุทิตาจิตในการชื่นชมและส่งเสริมพัฒนาบุคลากร โดยการใช้โซเชียลมีเดียเพื่อเผยแพร่ผลงานของนักเรียน และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ นักเรียนคนอื่นๆ การมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณให้นักเรียนที่สร้างสรรค์ผลงานดีเด่นและมีอุเบกขาจิตในการรักษามาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์กิจกรรมที่สนุกสนานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนทุกคน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาของนักเรียนและบุคลากรทุกคน เป็นการสร้างโอกาสให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกันผ่านโครงงานออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3. สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทั้งความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมทุกประเด็น

4. สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของรูปแบบการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 ผลการประเมินความพึงพอใจการทดลองใช้รูปแบบ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น เนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีเนื้อหาในระดับสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รองลงมา คือ การด้านวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัล และด้านทักษะและความรู้ดิจิทัล และระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารและสารสนเทศโดยดิจิทัล



5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 ภาพรวม พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 มีความสามารถสูงสุดในด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การสื่อสารและสารสนเทศโดยดิจิทัล แต่ยังขาดการสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัลที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Sharma (2018) ที่ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งผลวิจัยในครั้งนี้ยืนยันว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในพื้นที่ดังกล่าวมีความสามารถในด้านนี้เป็นอย่างดี สะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวเข้ากับยุคสมัย สอดคล้องกับแนวคิดของศิริรัตน์ กลิ่นมาลา (2565, หน้า 15-30) ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาว่าต้องควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารงานบุคคลและบริหารองค์กร โดยเฉพาะเมตตา ที่ต้องสื่อสารและให้ความช่วยเหลือด้วยความเข้าใจ และกรุณา ที่ต้องเห็นอกเห็นใจและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารดิจิทัลสูงนั้น ถือเป็นการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัย การขาดวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจนยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในภาพรวม

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัล คือการเสริมสร้างความสามารถในการวางแผนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการพัฒนาระบบสารสนเทศในองค์กร สอดคล้องกับจารุวรรณ สุขสมบูรณ์ (2563) เชื่อว่าผู้นำที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการวางแผนกลยุทธ์ได้จะช่วยเพิ่มความยั่งยืนในองค์กร ขณะที่ สุเทพ วงศ์ประเสริฐ (2564) ระบุว่า การวางแผนและการจัดการโครงสร้างพื้นฐานเป็นจุดเริ่มต้นของการนำองค์กรเข้าสู่ยุคดิจิทัล ความต้องการจำเป็นเร่งด่วนจากลำดับความสำคัญด้านความต้องการจำเป็นพบว่า ความเร่งด่วนอันดับแรกคือการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างชัดเจน สอดคล้องกับกาญจนา รัตนโกสินทร์ (2564) กล่าวว่า การถ่ายทอดวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ขณะที่ เกรียงไกร ศรีอ่อน (2562) เชื่อว่าการใช้วิธีเล่าเรื่องเชิงกลยุทธ์ช่วยให้บุคลากรเข้าใจและจดจำวิสัยทัศน์ได้ง่ายขึ้น

2. การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลผ่านการบูรณาการผลวิจัยเชิงปริมาณและแนวสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างนำไปสู่การจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลให้เหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัล



ที่นำเสนอประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล (2) ทักษะและความรู้ดิจิทัล (3) การสื่อสารและสารสนเทศดิจิทัล และ 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ข้อสรุปและลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ การจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบทั้ง 4 ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาวิสัยทัศน์ดิจิทัลมีความสำคัญสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของศิริชัย วงศ์พัฒนา (2564) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ทำหน้าที่เป็นเข็มทิศในการนำองค์กรสู่เป้าหมายในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับนิภาวดี พิมพิไจ (2565) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะและความรู้ดิจิทัลยังเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนความสามารถในการบริหารงานงานในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.1 องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัล การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการนำวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนไปยังผู้ปฏิบัติทุกระดับ สอดคล้องอุดมชัย ศุภกิจ (2565) กล่าวว่า แนวทางการสื่อสารที่เข้าใจง่าย เช่น การประชุม การฝึกอบรม และการสาธิต ช่วยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์กรอย่างลึกซึ้ง สอดคล้องกับกาญจนา สุทธิธรรม (2565) กล่าวว่า นอกจากนั้นการฟังความคิดเห็นของบุคลากรยังช่วยสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ทักษะและความรู้ดิจิทัล การพัฒนาความรู้และประสบการณ์ด้านดิจิทัลของผู้บริหาร การพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัลของผู้บริหารผ่านการอบรมและการสัมมนาเชิงวิชาการ ช่วยเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาและนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสุนีย์ วัฒนธรรม (2564) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยียังส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ เกษตรธรรม (2566) กล่าวว่า การจัดอบรมสำหรับบุคลากรในโรงเรียนช่วยกระตุ้นการเรียนรู้และเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและสารสนเทศโดยดิจิทัล การสื่อสารที่หลากหลายรูปแบบ และการสืบค้นสารสนเทศการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารในโรงเรียนและกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครองและชุมชน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจรัสรัตน์ สมวงษ์ (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารที่สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัล เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์ และโซเชียลมีเดีย ช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน สอดคล้องกับภา ธรรมสอน (2564) กล่าวว่า การค้นคว้าสารสนเทศจากแหล่งที่เชื่อถือได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืออินเทอร์เน็ต รวมถึงการเยี่ยมชมโรงเรียนอื่นๆ เพื่อศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี ถือเป็นการเพิ่มพูนความรู้เพื่อการพัฒนานโยบายกลยุทธ์ในโรงเรียน

2.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การประเมินความพึงพอใจบุคลากรและการพัฒนาระบบการบริหาร การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารโรงเรียน ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนปรับปรุงและพัฒนาได้ตรงจุด สอดคล้องกับบุญชู พิทักษ์ชาติ (2564) กล่าวว่า การใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์กลุ่มช่วยสะท้อนความคิดเห็นจากทุกฝ่าย สอดคล้องกับเอกราช โฆษิตพิมานเวช (2561, หน้า 14-23) กล่าวว่า การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบ



ยังช่วยให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและมีคุณภาพเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ

3. ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 สอดคล้องกับจิราพร สัจจาพิสุทธิ์ (2566) กล่าวว่าชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสามารถนำแนวคิดความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทัศนีย์ อิทธิพัฒน์ (2565) กล่าวว่าหลักเมตตาและกรุณาช่วยสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน

ผลการประเมินความเป็นไปได้ การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเน้นความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในบริบทของโรงเรียนเอกชน สอดคล้องกับนวนจันทร์ ธรรมวิจิตร (2566) กล่าวว่า แนวคิดนี้ได้รับการยอมรับว่าเป็นไปได้จริง เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบัน สอดคล้องกับประภัสสร สารสิน (2565) กล่าวว่าการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ร่วมกับเทคโนโลยีช่วยเพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจและลดความขัดแย้งในองค์กร ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ สอดคล้องกับสุวิทย์ กิตติวัฒน์ (2566) กล่าวว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการบริหารโรงเรียนได้ในหลายด้าน เช่น การสร้างความสามัคคีในองค์กร

4. อภิปรายผลการประเมินความพึงพอใจการทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 ผลการประเมินชี้ให้เห็นว่า ชื่อและวัตถุประสงค์ของรูปแบบมีความเหมาะสมและพึงพอใจในระดับสูงสุด สอดคล้องกับจิราภรณ์ พิชัยสิทธิ์ (2566) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการอบรมและทดลองใช้รูปแบบสามารถระบุได้ชัดเจนว่าโครงสร้างที่นำเสนอส่งเสริมการบริหารที่มีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม สอดคล้องกับธนากร สายวิจิตร (2565) กล่าวว่า การเชื่อมโยงหลักพรหมวิหาร 4 กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ช่วยให้ผู้บริหารพัฒนากระบวนการตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบและเป็นกลาง ประกอบด้วย 1) ด้านเนื้อหา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีด้านที่ได้รับคะแนนสูงสุดในเนื้อหาคือความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับสุชาดา ภูมิจิต (2566) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ดี สอดคล้องกับสมบัติ ชัยมงคล (2565) กล่าวว่า การส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศ เช่น การพัฒนาระบบ Student Information System (SIS) และการจัดการข้อมูลผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางที่ตอบสนองความต้องการของโรงเรียนในยุคปัจจุบัน 2) ด้านวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัลวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัลเป็นอีกด้านที่ได้รับการประเมินในระดับสูง การที่ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัลได้อย่างชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับพรณี ศิริกุล (2566) กล่าวว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่เข้าใจง่ายช่วยเพิ่มการยอมรับและการมีส่วนร่วมของบุคลากร สอดคล้องกับวิชาญ สารคณา (2565) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับความต้องการ



ของผู้เรียน และชุมชนยังช่วยเพิ่มความยั่งยืนในการพัฒนาการศึกษา 3) ด้านทักษะและความรู้ดิจิทัลด้านนี้มีการประเมินในระดับสูง โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาทักษะดิจิทัลผ่านการอบรมและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาทักษะเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการใช้งานเทคโนโลยีของผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของ Sharma (2018) ที่ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารต้องประกอบด้วย การสร้างทักษะและความรู้ทางดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการฝึกอบรมและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มพูนความสามารถและสร้างความมั่นใจในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในองค์กร ผลวิจัยนี้ยืนยันว่าการส่งเสริมดังกล่าวมีประสิทธิภาพชัดเจนในกลุ่มผู้บริหารที่ทำการศึกษา ทำให้พวกเขาสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของศิริรัตน์ กลิ่นมาลา (2565) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลควบคู่ไปกับหลักพรหมวิหาร 4 โดยเฉพาะอุเบกขา ซึ่งหมายถึงการวางเฉยอย่างมีเหตุผลและปล่อยวางเมื่อสิ่งต่างๆ ดำเนินไปตามระบบที่วางไว้ การที่ผู้บริหารมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีหลังจากผ่านการอบรม ทำให้สามารถมอบหมายงานและไว้วางใจให้บุคลากรทำงานตามระบบดิจิทัลได้อย่างสบายใจ ไม่ต้องเข้าควบคุมทุกขั้นตอน ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้หลักธรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานในยุคดิจิทัลได้อย่างเป็นรูปธรรม 4) ด้านการสื่อสารและสารสนเทศดิจิทัลด้านนี้แม้จะได้รับการประเมินในระดับน้อยที่สุด สอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ วรรณภูมิ (2565) กล่าวว่า แต่ยังคงมีความสำคัญ โดยเฉพาะการบริหารข้อมูลสารสนเทศบนโลกออนไลน์ สุพรรณนา เกียรติไพบูลย์ (2565) การใช้โปรแกรมสำรวจความคิดเห็นและการจัดทำเว็บไซต์โรงเรียนช่วยเพิ่มการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับจิตติ คงมั่น (2565) กล่าวว่า การเสริมสร้างความเข้าใจในเทคโนโลยีสื่อสารยังช่วยลดข้อผิดพลาดในการบริหารงาน

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการอบรมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่กับหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหาร

1.2 นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล พัฒนาระบบเทคโนโลยีและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมและมีเสถียรภาพในโรงเรียนเอกชน เพื่อรองรับการบริหารงานและการเรียนการสอนดิจิทัล

1.3 นโยบายด้านการบริหารจัดการตามหลักพรหมวิหาร 4 บุคลากรหลักพรหมวิหาร 4 เช่น การมีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ในการตัดสินใจเชิงนโยบาย เพื่อสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของบุคลากร นักเรียน และชุมชน

1.4 นโยบายด้านการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากครู นักเรียน และผู้ปกครองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น การประชุมออนไลน์และระบบข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างความโปร่งใสและการ



มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร

1.5 นโยบายการติดตามและประเมินผล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียน เช่น การใช้ระบบข้อมูลเชิงสถิติหรือ AI ในการวิเคราะห์ความก้าวหน้า

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการและคุณธรรมของนักเรียน อย่างไร

2.2 ความสัมพันธ์ส่วนใดของพรหมวิหาร 4 ที่ส่งเสริมความยั่งยืนในการบริหารจัดการครู และการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล

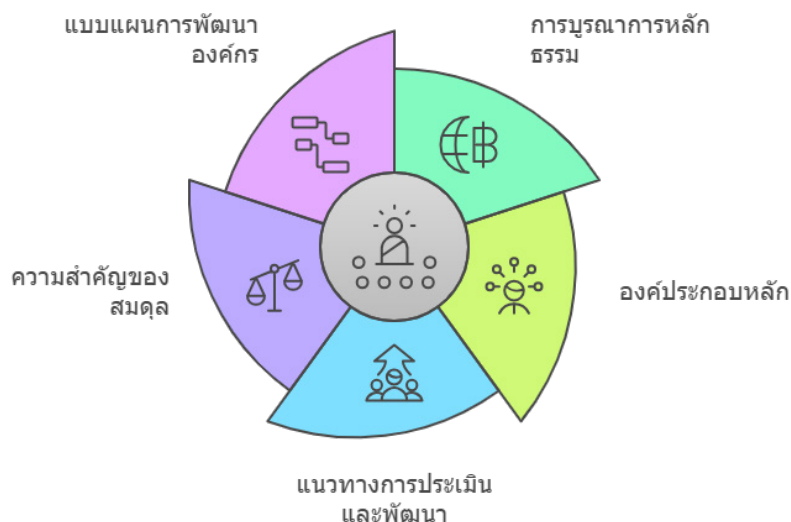
2.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในยุคดิจิทัล

2.4 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลมาใช้ในระบบการศึกษาไทย

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตตรวจราชการที่ 12 สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยนี้ได้ ดังนี้ 1) การบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนากับการบริหารยุคดิจิทัลงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล สามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักพรหมวิหาร 4 ได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดรูปแบบภาวะผู้นำที่มีทั้งวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี และคุณธรรมทางจริยธรรม อันนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานที่สมดุลทั้งด้านวิชาการและจิตใจ 2) องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลงานวิจัยได้ระบุงค์ประกอบหลัก 4 ด้านที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ วิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัล ทักษะและความรู้ดิจิทัล การสื่อสารและสารสนเทศ โดยดิจิทัล ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี องค์ความรู้จากการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบเหล่านี้ช่วยกำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้นำสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความท้าทายในยุคเทคโนโลยี 3) แนวทางการประเมินและพัฒนาภาวะผู้นำ

การวิจัยเสนอวิธีประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินตนเองของผู้บริหารและพัฒนาแผนฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ 4) ความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างเทคโนโลยีกับจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารการศึกษาไม่ควรเป็นเพียงเครื่องมือเพื่อประสิทธิภาพ แต่ต้องอยู่ภายใต้หลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรที่มั่นคง ยั่งยืน และมีมนุษยธรรม 5) แบบแผนการพัฒนาองค์กรด้วยภาวะผู้นำดิจิทัล ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปสู่การวางรากฐานในการพัฒนารูปแบบผู้นำองค์กรในทุกกระดับ ที่สามารถปรับตัวกับเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม โดยไม่หลุดจากหลักธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและผู้บริหารการศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา รัตนโกสินทร์. (2564). *การสื่อสารดิจิทัลในองค์กรการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันการศึกษา.
- กาญจนา สุทธิธรรม. (2565). *การสร้างแรงจูงใจในการทำงานในองค์กรการศึกษา*. กรุงเทพฯ: การศึกษา.
- เกรียงไกร ศรีอ่อน. (2562). *ทักษะดิจิทัลสำหรับผู้นำองค์กร*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ อุดมกมล. (2565). *การจัดการข้อมูลในระบบสารสนเทศโรงเรียน*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จันทนา แสนสุข. (2559). *ภาวะผู้นำ Leadership*. (ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ลกรุ๊ป.
- จารุวรรณ สุขสมบูรณ์. (2563). *การพัฒนาผู้นำในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: การศึกษา.
- จิตติ คงมั่น. (2565). *การลดข้อผิดพลาดในการบริหารงานด้วยเทคโนโลยี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิราพร สัจจาพิสุทธิ์. (2566). *หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารงานการศึกษา*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิราภรณ์ พิชัยสิทธิ์. (2566). *การบริหารงานแบบมีหลักการในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จूरรัตน์ สมวงษ์. (2565). *การสื่อสารดิจิทัลในชุมชนการศึกษา*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก http://conference.edu.ksu.ac.th/file/20160809_2488101126.pdf



- ทวีศักดิ์ เกษตรธรรม. (2566). *การอบรมและการสร้างเครือข่ายในยุคดิจิทัล*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ทัศนีย์ อธิพัฒน์. (2565). *การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรโดยใช้หลักธรรม*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนากร สายวิจิตร. (2565). *การพัฒนาวิสัยทัศน์เพื่อความยั่งยืน*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นภา ธรรมสอน. (2564). *แนวทางการบริหารเชิงดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นวลจันทร์ ธรรมวิจิตร. (2566). *การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในบริบทของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด.
- นิภาวดี พิมพ์ใจ. (2565). *การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด.
- บุญชู พิทักษ์ชาติ. (2564). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภัสสร สารสิน. (2565). *การพัฒนาผู้นำในยุคดิจิทัล*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พรรณี ศิริกุล. (2566). *การสร้างเป้าหมายและความยั่งยืนในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด.
- วิชาญ สารคณา. (2565). *แนวคิดเพื่อการพัฒนาผู้นำการศึกษา*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริชัย วงศ์พัฒนา. (2564). *การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด.
- ศิริรัตน์ กลิ่นมาลา. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 4(1), 15-30.
- สมบัติ ชัยมงคล. (2565). *การสร้างระบบสารสนเทศในองค์กรการศึกษา*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุชาติ ภูมิจิต. (2566). *ความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด.
- สุเทพ วงศ์ประเสริฐ. (2564). *การบริหารจัดการเทคโนโลยีในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนัย วัฒนธรรม. (2564). *เครือข่ายการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพรรณนา เกียรติไพบูลย์. (2565). *การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิทย์ กิตติวัฒน์. (2566). *การส่งเสริมความสามัคคีในองค์กรด้วยหลักธรรม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อุดมชัย ศุภกิจ. (2565). *วิสัยทัศน์ในการบริหารงานในยุคดิจิทัล*. เชียงใหม่: การศึกษาไทย.
- เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2561). *เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนเอกชนในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารการบริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำ*, 6(23), 14-23.
- _____. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของการบริหารโรงเรียนเอกชน* สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 6(3), 634-644.
- Sharma, P. (2018). Digital Leadership: The Key to Organizational Transformation. *Journal of Digital Management*, 2(3), 45-60.