

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
**Digital Leadership Development Model for Small-Size School
Administrator Under Roi-ET Primary Education
Service Area Office 1**

สุกิจ กลางสุข,
กฤษณก ดวงชาตม และ ปองภพ ภูจอมจิตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
**Sukit Klangasuk,
Kritkanok Duangchatom and Pongphop Phoojomjit**
Rajabhat MahaSarakhm University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: praewpanprajakko@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 3) สร้างและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และ 4) ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัด ระยะที่ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 297 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 3 สร้างและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อสร้างรูปแบบและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อยืนยันและประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็น ประโยชน์ของรูปแบบ ระยะที่ 4 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 30 คน

* วันที่รับบทความ : 16 กุมภาพันธ์ 2566; วันแก้ไขบทความ 21 กุมภาพันธ์ 2566; วันตอบรับบทความ : 22 กุมภาพันธ์ 2566

Received: February 16 2023; Revised: February 21 2023; Accepted: February 22 2023

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ 2) ความรู้ความเข้าใจดิจิทัล 3) การสื่อสารดิจิทัล และ 4) การสร้างและพัฒนานวัตกรรม

2. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ 2) ความรู้ความเข้าใจดิจิทัล 3) การสื่อสารดิจิทัล และ 4) การสร้างและพัฒนานวัตกรรม ตามลำดับ

3. รูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยมีผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบโดยรวมมีปฏิบัติตามตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับหน่วยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยรายการปฏิบัติตามตัวชี้วัดสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ การสื่อสารดิจิทัล ความรู้ความเข้าใจดิจิทัล การสร้างและพัฒนานวัตกรรม และ วิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

Abstracts

The objectives of this research were to: 1) Study the components and indicator of digital leadership for school administrator 2) Study of the current state, desirable state, priority needs index of digital leadership for small-size school administrator under Roi-ET primary education service area office 1 3) Create and develop digital leadership development model for small-size school administrator under Roi-ET primary education service area office 1 4) Study the results of the experimental digital leadership development model for small-size school administrator under Roi-ET primary education service area office 1. The research was divided into four phases as follow; phase 1; study the components and indicator of digital leadership for school administrator. The target group of 9 experts to confirm components and indicator. phase 2; study of the current state, desirable state, priority needs index of digital leadership for small-size school administrator. The sample group, consisted 297 administrators and teachers. The research instrument was questionnaire and the data was analyzed using mean, standard deviation phase 3; Create and develop digital leadership development model for small-size school administrator, The target group were 9 experts for create model and 9 experts for confirm and evaluation form of propriety, feasibility, and utility of the model. phase 4; Study

the results of the model implementation. The target group of 30 school-size administrators under Roi-ET primary education service area office 1.

The results found that:

1. The components and indicator of digital leadership for school administrator consisted of 4 major, Include 1) new vision and paradigm 2) digital literacy 3) digital communication 4) create and develop innovation.

2. The current state in overall was high average and the desirable state in overall was in the highest level. The need assessment from high to low level was 1) new vision and paradigm 2) digital literacy 3) digital communication 4) create and develop innovation.

3. The component of model, Include 1) principles 2) objectives, 3) content 4) development process 5) measurement and evaluation. The result of evaluation for propriety, feasibility and utility was the highest in overall.

4. The results of the model implementation of digital leadership development model for small-size school administrator under Roi-ET primary education service area office 1. Overall, the average of the items that follow the model were at the highest level and satisfaction at the highest level.

Keyword : Digital leadership development model; Small-size school administrator

บทนำ

ภาวะผู้นำในยุคสังคมดิจิทัลเป็นรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสมสำหรับยุคที่สัญญาทางสังคมเข้ามามีส่วนร่วมสำคัญต่อ ความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร ดังนั้นผู้นำจะต้องทำการศึกษาและทำความเข้าใจในบทบาทและทักษะหลักของภาวะผู้นำในยุคสังคมดิจิทัล (Digital society leadership) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีวิธีการถ่ายทอดและสอนงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณลักษณะส่วนตัว (Personal Characteristics) ที่ส่งเสริมต่อการขับเคลื่อนเป็นส่วน สนับสนุนในการสร้างความน่าเชื่อถือของผู้นำแต่ละคนในการใช้ภาวะผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ว่า “บุคลิกภาพที่ดีส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือ” เพื่อพัฒนาไปสู่ภาวะผู้นำ ทั้งนี้การสร้างภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วย ความเรียบร้อย บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง ความสำคัญด้านการบริหารจัดการยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ (พรพรรัตน์ พรหมมินทร์, 2563 : 2) ซึ่งทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) เป็นกระบวนการใช้ความสามารถและความชำนาญใน การปฏิบัติงานตามหน้าที่และการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การพัฒนาทักษะ ภาวะผู้นำช่วยให้ผู้นำมีความเข้าใจในประสบการณ์และเข้าใจคุณค่าของความเป็นผู้นำในตัวเอง ตระหนักถึง วิธีการขจัดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมพฤติกรรมและพัฒนาความสามารถพิเศษของความเป็นผู้นำ

มุ่งบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้ความท้าทายต่าง ๆ โดยให้ทุกคนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนไปสู่เป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นทักษะภาวะผู้นำที่จะต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำในระดับต่าง ๆ (ต้องลักษณะบุญธรรม, 2559 : 217-225) สอดคล้องกับธีระ รุญเจริญ (2555 : 1) ที่กล่าวโดยสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดี และมีคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารและจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ด้วย

กระทรวงศึกษาธิการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วยการยกระดับการศึกษาไทย โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียนเพื่อที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิด ความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561 : 1) ดังที่ Sheninger (2014 : 1) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจ สำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นตัวแทนของแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ โดยการใช้การสื่อสารทางโซเชียลมีเดียในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้กับสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง (เอกชัย กี่สุขพันธุ์, 2559 : ออนไลน์) โดยเฉพาะในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องนำนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาถือปฏิบัติในการบริหารจัดการด้านการศึกษา โดยใช้แนวทางการบริหารตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

2) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) การพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และ 5) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยนโยบายด้านที่ 3 นั้นมีตัวชี้วัดในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะด้าน Digital Literacy, Digital Pedagogy และทักษะสื่อสาร ทั้งยังส่งเสริมการใช้ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ และมีคุณธรรม จริยธรรม

จากความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็นการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้วยมองเห็นว่าการศึกษายุคดิจิทัลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีจุดเน้นเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูบุคลากร และนักเรียนผ่านระบบดิจิทัล ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยนวัตกรรม อันจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ที่ทำให้นักเรียนมีความรู้ มีทักษะ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2564 : 1) อย่างไรก็ตามสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ส่วนมากเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนที่ต่ำกว่า 120 คน โดยจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัด พบว่า ยังขาดภาวะผู้นำด้านดิจิทัล ซึ่งศึกษาจากการใช้เทคโนโลยี หรือการสร้างสรรคนวัตกรรม รวมทั้งการบริหารจัดการที่ยังนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ซึ่งประเด็นนี้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้นำยุคดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2564 : 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกที่สำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้ จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษานักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสบการณ์ทางการบริหาร การศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทัน เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล พร้อมทั้งสามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษา

จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิด การบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ซึ่งเป็นทั้งผู้ใช้เทคโนโลยี ผู้จัดสรรทรัพยากร และผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
3. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
4. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. กำหนดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

3 สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมิน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 แบบสัมภาษณ์ ประเด็นการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความครบถ้วนเพียงพอหรือไม่ในการนำไปสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และควรเพิ่มเติมหรือปรับปรุงแก้ไขจากที่ผู้วิจัยนำเสนออะไรบ้าง

2) องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากที่ผู้วิจัยนำเสนอ มีความสอดคล้องกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 หรือไม่ อย่างไร

3.2 แบบประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคอร์ท (Likert) กำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

5. วิเคราะห์ข้อมูล แบบสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) สรุปเป็นความ เรียง ส่วนแบบประเมินกำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 1) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

1. กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2. สร้างเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับแบบลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่มีการตอบแบบสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ โดยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง และเป็นสูตรที่ สุวิมล ว่องวานิช (2558 : 1) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจาก PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบัน แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI Modified โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ PNI Modified หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่พึงประสงค์

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

3.3 นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า **Modified Priority Needs Index (PNI Modified)** จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด เพื่อนำไปสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในการวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป

ระยะที่ 3 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ตามที่กำหนดและพิจารณาเลือกไว้

3. สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่เป็นจากผลการร่างรูปแบบในการประชุมเชิงปฏิบัติการ มาจัดทำเป็นเอกสารในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญพร้อมเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อยืนยันและประเมินความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

4. สร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. กำหนดกลุ่มทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบ

2. กำหนดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินการใช้รูปแบบ จำนวน 5 คน แต่งตั้งโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นผู้แต่งตั้งจาก 1) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน และ 3) ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน

3. สร้างเครื่องมือประเมิน เป็นแบบประเมินผลตามรายการปฏิบัติตามตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด แบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดการแปลความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติตามตัวชี้วัดตามรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติตามตัวชี้วัดรูปแบบอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติตามตัวชี้วัดรูปแบบอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติตามตัวชี้วัดรูปแบบอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติตามตัวชี้วัดรูปแบบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) จากความคิดเห็นของผู้ประเมินทั้ง 5 คน มีเกณฑ์ในการแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติตามตัวชี้วัดตามรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามตัวชี้วัดรูปแบบอยู่ในระดับมาก

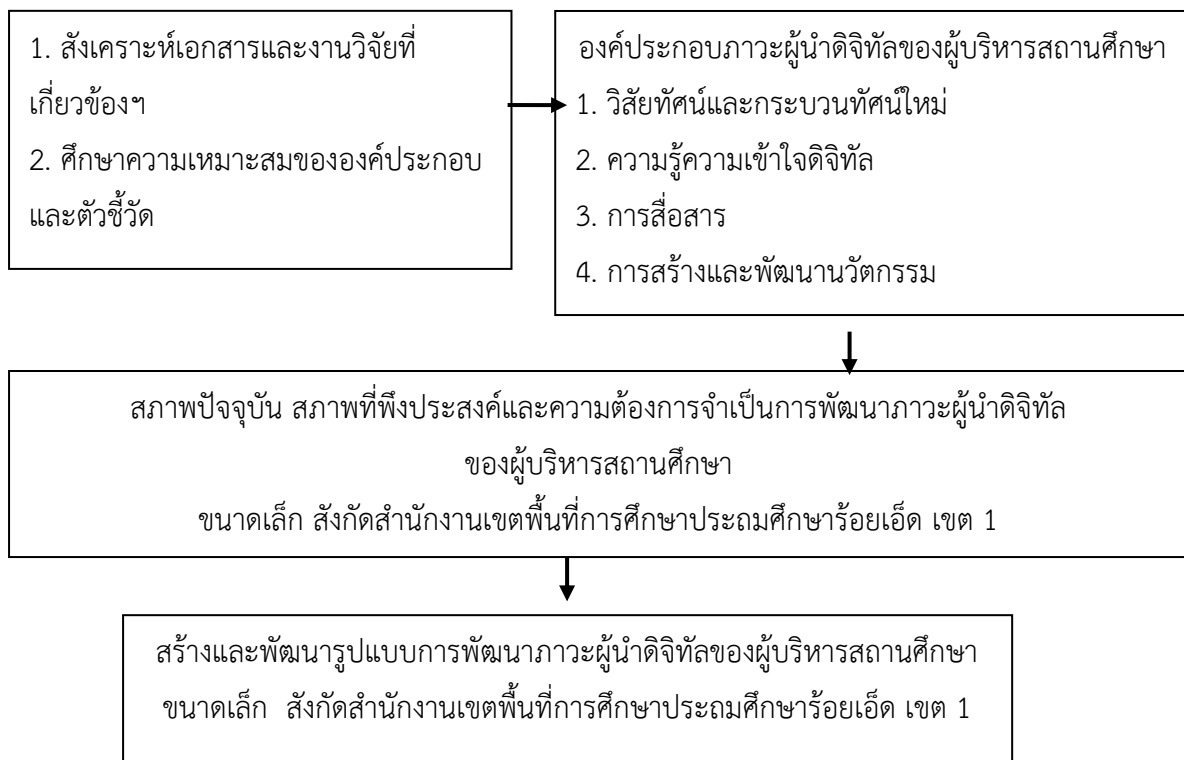
2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามตัวชี้วัดรูปแบบอยู่ในระดับปานกลาง

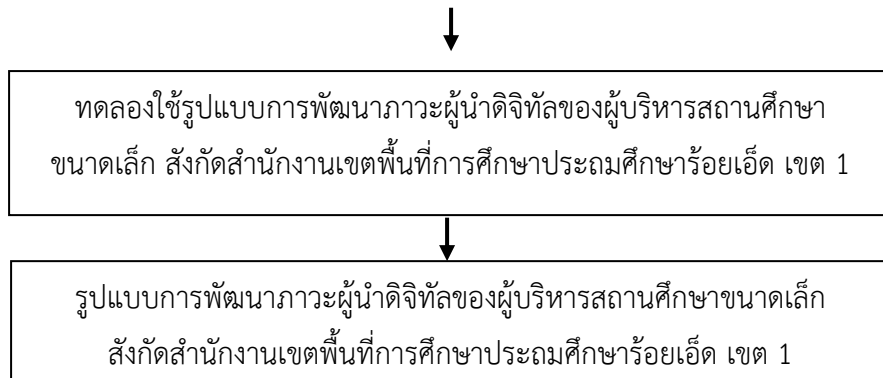
1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามตัวชี้วัดรูปแบบอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามตัวชี้วัดรูปแบบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. สรุปผลการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย





แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปลองค์ประกอบ 4 ด้าน 33 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ มี 8 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจดิจิทัล มี 9 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านการสื่อสารดิจิทัล มี 7 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม มี 9 ตัวชี้วัด

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สรุปลสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ การสร้างและพัฒนานวัตกรรม รองลงมา คือ การสื่อสารดิจิทัล ความรู้ความเข้าใจดิจิทัล และวิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ความรู้ความเข้าใจดิจิทัล รองลงมา วิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ มี การสร้างและพัฒนานวัตกรรม และการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสรุปผลโดยรวมมีค่า $PNI\ Modified = .07$ โดยข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ วิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ รองลงมาได้แก่ ความรู้ความเข้าใจดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ตามลำดับ

3. ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สรุปลองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยมีผลยืนยันความเหมาะสม ความเป็นไปได้ แลความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สรุปรายละเอียดของรูปแบบดังนี้

1) หลักการ มุ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะด้านภาวะผู้นำดิจิทัล และมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่หลากหลายและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

2) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กด้านวิสัยทัศน์และกระบวนการทัศน์ใหม่ ด้านความรู้ความเข้าใจดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

3) เนื้อหา ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 4 ชุด ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ชุดที่ 1 วิสัยทัศน์และกระบวนการทัศน์ใหม่ ประกอบด้วย 1) การประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร 2) การกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล และ 3) การแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดวิสัยทัศน์

หน่วยการเรียนรู้ชุดที่ 2 ความรู้ความเข้าใจดิจิทัล ประกอบด้วย 1) การออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 2) การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัล และ 3) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในองค์กร

หน่วยการเรียนรู้ชุดที่ 3 การสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วย การสื่อสารและประชาสัมพันธ์โดยใช้ดิจิทัล 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มช่องทางในการสื่อสาร และ 3) เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษา

หน่วยการเรียนรู้ชุดที่ 4 การสร้างและพัฒนานวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การบูรณาการเทคโนโลยีสู่ห้องเรียน 2) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาเพื่อทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล และ 3) การคิดและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร

3) กระบวนการพัฒนา ดำเนินการ 4 ระยะ โดยกำหนดเวลารวม 98 ชั่วโมง (14 วัน) ดังนี้

ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ระยะเวลา 2 วัน (รวม 14 ชั่วโมง) โดยกำหนดกิจกรรม

ระยะที่ 2 ศึกษาดูงาน โดยการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 แห่ง ระยะเวลา 1 วัน (รวม 7 ชั่วโมง)

ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน ระยะเวลา 2 สัปดาห์ ฝึกสัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 7 ชั่วโมง (รวม 70 ชั่วโมง)

ระยะที่ 4 การวัดและประเมินผล เป็นระยะการประเมินผลการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 หลังสิ้นสุดการปฏิบัติ โดย จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สรุปผลการพัฒนาโดยครูผู้เข้ารับการพัฒนา และการทดสอบหลังการพัฒนา (Post-test) ระยะเวลา 1 วัน (รวม 7 ชั่วโมง)

5) การวัดและประเมินผล ประเมินผลการดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามรูปแบบ

4. ผลการศึกษาการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สรุปผลการประเมินการใช้รูปแบบโดยรวมมีค่าเฉลี่ยรายการปฏิบัติตามตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยหน่วยการเรียนรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยรายการปฏิบัติตามตัวชี้วัดสูงสุด คือ การสื่อสารดิจิทัล รองลงมา ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจดิจิทัล การสร้างและพัฒนานวัตกรรม และ วิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบ สรุปโดยรวมมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษารองคประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ ความรู้ความเข้าใจดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การขับเคลื่อนองค์กรต้องอาศัยการมีผู้นำที่ดีและเก่ง มีความรู้ มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อให้ทีมงานผู้ตามเป็นผู้ที่เดินอยู่ในทิศทางที่ผู้นำกำหนด หากผู้นำกำหนดทิศทางผิดหรือไม่มีภาวะผู้นำที่ดีเหมาะสมกับยุคสมัยแล้ว เส้นทางแห่งความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ยาก (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561 : 1) ทำให้ทุกองค์กรไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ๆ ของวิธีการทำงาน วิธีการเรียนรู้ วิธีการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการประสานงานกับบุคคลหรือองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ นั้นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ (Sheninger (2014 : 1)) สอดคล้องกับกัทธีระ รุญเจริญ (2555 : 1) ที่กล่าวโดยสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดี และกระตือรือร้น ศึกษาธิการที่สรุปการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการศึกษาว่า และไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2559 : 2) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล ที่เป็นลักษณะของผู้นำเชิงเทคโนโลยีและเชิงนวัตกรรม ถือเป็นทักษะหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม ที่จะเป็นผู้สร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นหลักคิดที่สำคัญที่สุดของการศึกษายุค 4.0 และสุกัญญา แซ่มซ้อย (2561 : 1) ที่กล่าวสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึง และการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียนเพื่อที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา นอกจากนี้องค์ประกอบและตัวชี้วัดดังกล่าวก็ยังเป็นไปตามตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน (2562) ด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีตัวชี้วัดในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะด้าน Digital Literacy, Digital Pedagogy และทักษะสื่อสาร ทั้งยังส่งเสริมการใช้ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สรุปด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์และกระบวนการทัศน์ใหม่ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าแท้จริง สอดคล้องกับชีวิต อ่อนละอ และคณะ (2563 : 119-108) ที่สรุปจากการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษาว่า นักบริหารการศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล เพื่อการพัฒนากระบวนการทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีการสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจึงควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ โดยต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างไร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดหรือกระบวนการทัศน์เชื่อมั่นในการนำดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารขององค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัล รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของ ครูการบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน การกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้ สามารถนำการพัฒนา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561 : 1) ในส่วนองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นรองลงมา ความรู้ ความเข้าใจดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และการสร้างและพัฒนานวัตกรรมนั้นก็ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล นั่นเพราะปัจจุบันเป็นสังคมใหม่สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การให้ผู้บริหารยอมรับเทคโนโลยีนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อนและท้าทาย หลากหลายเหตุผล ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีตามทัศนะของภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital era leadership) (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557 : 1) สอดคล้องกับแนวคิดของ

ทิพวรรณ ล้วนปลื้มศรีสกุล (2562 : 21) ที่กล่าวสรุปว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชนแล้วยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน และ Sheninger (2014 : 1) ที่ได้นำเสนอเสาหลักของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (The Pillars of Digital Leadership) ซึ่งก็คือแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษายุคดิจิทัลที่สำคัญ ๆ ประกอบด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับนักบริหารการศึกษา ดังนี้ 1) การสื่อสาร (Communication) เป็นการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social media) ต่าง ๆ มีความหลากหลาย ที่ไม่มีค่าใช้จ่าย และเป็นช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น Website Facebook Line Twitter เป็นต้น 2) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional growth or development) ด้วยการเรียนรู้สื่อสังคมออนไลน์ (Social media) สำหรับนักบริหารการศึกษาสามารถสร้างเครื่องขยายการเรียนรู้ได้เอง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดหาทรัพยากร การเข้าถึงความรู้ การรับความคิดเห็น การติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ และภาวะผู้นำโดยการใช้เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ของผู้บริหารมืออาชีพ และ 3) การปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม (Re-envisioning learning spaces and environments) เมื่อนักบริหารการศึกษาเข้าใจบทบาทหลักการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาแล้ว การเริ่มด้วยกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนขั้นตอนต่อไป คือ การปรับสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและมีความสอดคล้องกับโลกแห่งความจริง โดยนักบริหารการศึกษาจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ในการสร้างพื้นที่การเรียนรู้

3. ผลการสร้างและรูปแบบการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สรุปองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านของรูปแบบดังกล่าวนี้ ถือได้ว่าสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2550 : 1) ที่ได้ให้ทัศนะองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ และสมาน อัครภูมิ (2550 : 9) ที่ได้กำหนดกรอบในการวิเคราะห์รูปแบบออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) บริบทของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) หลักการของรูปแบบ 4) องค์ประกอบหลักของรูปแบบ และ 5) การประเมินผลรูปแบบ และสิริกร ไชยราช (2562 : 1) ที่สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของ

รูปแบบ และ 5) การวัดและประเมินผล รวมทั้งยังสอดคล้องแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ เช่น Joyce, Weil and Calhoun (2011 : 1) ที่ได้อธิบายองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ จะมี 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ เป้าหมายของรูปแบบ หลักการ ข้อตกลงเบื้องต้น และมิติทัศน์พื้นฐานของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ จากการอภิปรายผลดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบทั้ง 6 ด้านมีความเหมาะสมดีแล้ว สำหรับการผลการยืนยันรูปแบบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Eisner (1976 : 192 - 193.) ที่ได้เสนอแนวคิดในการประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกันกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิถึการญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับ คุณภาพประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบ เป็นการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ นอกจากการใช้วิถึการญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น บนหลักการที่เน้นความเชื่อถือว่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีวิถึการญาณที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง ดังนั้นการดำเนินการยืนยันรูปแบบโดยวิถึอิงผู้ทรงคุณวุฒินี้ถือว่า เป็นการประเมินทางการศึกษาที่เรียกว่า การวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษานั้นเอง การวิพากษ์วิจารณ์ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ วิถึนี้นิยมใช้มาก เพราะถือว่าเป็นการตัดสินใจหรือการวิพากษ์วิจารณ์โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขาหรือวิชาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดี เป็นสิ่งที่ยอมรับได้ (จึงอาจเป็นส่วนสำคัญที่มีผลการยืนยันรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการศึกษาการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สรุปผลการประเมินการใช้รูปแบบโดยรวมมีค่าเฉลี่ยรายการปฏิบัติตามตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบ พบว่าโดยรวมผู้เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบมีความพึงพอใจการใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการได้มาซึ่งรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่สร้างขึ้นมานั้น มีกระบวนการต่าง ๆ ที่เหมาะสม โดยเฉพาะการสร้างรูปแบบร่วมกันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งล้วนแต่เป็นผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ จึงสามารถนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีขั้นตอนการยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน อีกครั้งหนึ่งในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นเมื่อนำไปใช้จริง ผู้วิจัยกลุ่มทดลองใช้รูปแบบยังได้ร่วมประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจในการนำรูปแบบไปใช้ โดยมีการระบุเป้าหมายที่ชัดเจน ทุกคนมีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการประเมินผลเป็นระยะ ทราบผลว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยแค่ไหน ถ้ายังไม่บรรลุเป้าหมาย ก็ระดมความคิดเห็น ช่วยดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และในประการสุดท้ายมีการประเมินผลการ

ใช้รูปแบบ โดยการประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบซึ่งก็ปรากฏผลอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวโดยสรุปได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1สามารถนำไปใช้ได้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบความเป็นพลเมืองของผู้เรียน ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ 2) ความรู้ความเข้าใจดิจิทัล 3) การสื่อสารดิจิทัล และ 4) การสร้างและพัฒนานวัตกรรม ดังนั้นจึงเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษา สามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพโดยตรงต่อการบริหารการศึกษา สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยที่สรุปว่า วิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ มีความต้องการจำเป็นการสูงสุด หน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปกำหนดเป็นนโยบายหรือยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

ชีวิน อ่อนละอ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา และ สวิตา อ่อนล่อ. (2563). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*. 10 (1), 119-108.

ต้องลักษณะ บุณธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. 7 (1), 217-225.

ทิพวรรณ ล้วนปลื้มสุกุล. (2562). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ธนาเพรส.
- ธีระ รุญเจริญ. (2555). *การปฏิรูปการบริหาร : แนวคิด ประสบการณ์และการวิจัย*. อุบลราชธานี: อุบลกิจ ออฟเซท.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์ .
- พรพรรัตน์ พรหมินทร์. (2563). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดลพบุรี*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2559) (2559). *การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และนวัตกรรมการร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 20 (1),
- สมาน อัครภูมิ. (2550). *การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. เอกสารประกอบการสอนวิชาสัมมนาการศึกษาระดับปริญญาเอก*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สิริกร ไชยราช. (2562). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (2564). *แผนปฏิบัติการราชการ ปีงบประมาณ 2564. ร้อยเอ็ด : กลุ่มนโยบายและแผน*.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. ออนไลน์. ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-t2s1-t2-t2s3->*
- Eisner, E. (1976). Educational connoisseurship and criticism : Their form and functions in education evaluation. *Journal of Aesthetic Education*. 39 (2), 192 - 193.
- Joyce, B. and Weil, M. and B. Showers. (2011). *Models of Teaching*. Boston: Allyn and Bacon.
- Sheninger, E. C. (2014). *Digital leadership : changing paradigms for changing times*. United States of America: Corwin.