

การศึกษาภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา

A Study of Learning Management Leadership in the Digital Age of Personnel in the Educational Institutions

ณิรดา เวชญาลักษณ์¹

Nirada Wechayaluck

Received: September 13, 2022

Revised: November 01, 2022

Accepted: November 28, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลตามตัวแปรตำแหน่งงานและประสบการณ์ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ประชากรในการศึกษา คือ สถานศึกษา จำนวน 127 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษา จำนวน 97 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .978 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะการสร้างความตระหนัก ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา คือ ด้านทักษะการระดมทรัพยากร ($\bar{X} = 4.37$) และด้านทักษะเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง ($\bar{X} = 4.31$) และ 2) ภาวะผู้นำ

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม; Pibulsongkram Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: Nirada_17@hotmail.com, Tel. 081-2892091

การจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ตามตัวแปรตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการเปรียบเทียบตัวแปรประสบการณ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, การจัดการเรียนรู้, ยุคดิจิทัล

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study leadership in learning management in the digital age of personnel in the schools; and 2) to compare learning management leadership in the digital age according to Job position and experience variables of personnel in the schools under Sukhothai Primary Educational Service Area Office1. The population in this study was 127 schools. The sample group was 97 schools. A sample size was determined by using Krazy and Morgan's table. A group of informants consisted of 97 school administrators and 97 teachers. The tool used was a 5-level questionnaire with a reliability of .978. The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation and t-test. The research findings were as follows: 1) leadership in learning management in the digital age of personnel in the schools, overall, was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was awareness-raising skills ($\bar{X}$ = 4.41), followed by resource mobilization skills ($\bar{X}$ = 4.37) and operational skills ($\bar{X}$ = 4.36).), respectively, the aspect with the lowest mean was structural leadership ($\bar{X}$ = 4.31); and 2) leadership in learning management in the digital age according to the job position variables found that the overall, it was different with statistical significance at the .05 level. The results of comparing the experience variables found that there was no difference.

Keywords: Leadership, Learning Management, Digital Age

บทนำ

สังคมโลกในปัจจุบันเป็นสังคมที่ไร้พรมแดน แนวโน้มของการพัฒนาคนในโลกไร้พรมแดนจะเป็นผลให้ผู้ที่มีความรู้ทางเทคโนโลยีเป็นผู้มีบทบาทเด่น และแนวโน้มที่จะมีการ

เปลี่ยนแปลงจากที่เคยใช้แรงงานเป็นฐานหลักในการผลิต หันมาใช้เทคโนโลยีการอุตสาหกรรมและการบริการกระบวนการขั้นใหม่ทดแทน ถือว่าเป็นความท้าทายของการศึกษาไทยที่จะต้องผลักดันนโยบายการศึกษาให้ทันการพลิกผันของโลก และโลกแห่งความจริงของสังคมอุตสาหกรรมบริการด้วย เป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาประเทศ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป รัฐบาลจึงได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) โดยมียุทธศาสตร์ในการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่มุ่งหวังให้คนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งตอบสนองและเข้าถึงการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของยุคดิจิทัล (Digital Age) คือ ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลต่าง ๆ หรือสื่อมีเดียต่าง ๆ ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงและส่งต่อได้อย่างรวดเร็วทุกที่ทุกเวลาซึ่งกำลังจะเข้ามามีบทบาทในทุกเรื่องราวของชีวิตประจำวัน สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 หมวดที่ 9 เรื่องเทคโนโลยีเพื่อศึกษามาตรา 65 กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545) สอดคล้องกับ Sheninger, E. (2014) ได้กล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการประชาสัมพันธ์ 3) ทักษะการสร้างภาพลักษณ์ 4) ทักษะการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ และ 5) ทักษะการปรับตัวเกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม ดังนั้นคุณลักษณะสำคัญของยุคดิจิทัล จึงมีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ที่บุคลากรในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องศึกษาเรียนรู้ให้ทันต่อเทคโนโลยีและการสื่อสาร รวมถึงเรียนรู้ผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเท่าทันต่อการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนากำลังคนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่สังคมดิจิทัล เป็นความสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาประชากรวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ การส่งเสริมบุคลากรในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชนให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ เป็นการสร้างและส่งเสริมให้เกิดการประกอบอาชีพใหม่ ๆ และการพัฒนากำลังคนของประเทศในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง โดยในส่วนของภาคการศึกษาควรเร่งพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มขีดความสามารถของผู้เรียน พลเมืองดิจิทัล ผู้สร้างความรู้ ผู้ออกแบบ

นวัตกรรม ผู้คิดคำนวณ ผู้สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และผู้ทำงานร่วมกันทั่วโลก (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมและจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น บุคลากรในสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางการเรียนรู้ และสามารถจัดการเรียนรู้ที่ทันต่อเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาหลายแห่งได้เร่งดำเนินการวางแผนจัดการฝึกอบรมแก่บุคลากรเพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ มีการจัดเตรียมสื่ออุปกรณ์เพื่อรองรับปัญหาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับสภาพการณ์ดังกล่าว ถือเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการควบคุมเทคโนโลยีให้สนองความต้องการของผู้เรียน และเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารเป็นอย่างมาก บุคลากรทุกคนต้องมีการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และเท่าทันโลกยุคดิจิทัล มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้การใช้เครื่องมือออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ความสำคัญและตระหนักถึงศักยภาพของนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งหมดที่มีในปัจจุบัน และแนวโน้มใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องอาศัยความมุ่งมั่นที่สำคัญร่วมกันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (दारुवरण ठविलार, 2564) รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อยุคสมัย วิธีการและกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนไปเป็นสิ่งที่บุคลากรในสถานศึกษาต้องเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานได้อย่างเหมาะสมในสังคมยุคเทคโนโลยี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีภารกิจในการส่งเสริมสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกำกับให้เป็นไปตามมาตรฐาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในพบว่า มีจุดแข็ง คือ ผู้ปกครองให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ประชาชน ผู้เกี่ยวข้อง องค์กรภายนอกให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือต่อการจัดการศึกษา ด้านจุดอ่อน นโยบายถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ทำให้โครงการ/กิจกรรม ยังไม่เป็นไปตามสภาพปัญหาที่แท้จริงและความต้องการของท้องถิ่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่ามาตรฐานบางกลุ่มสาระ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษยังไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร คุณภาพผู้เรียนในด้านของคุณธรรม จริยธรรม ลดลง สถานศึกษาขนาดเล็กประสบปัญหาขาดแคลนครู ทำให้ครูไม่ครบชั้นเรียน บุคลากรปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง นโยบายการบริหารงานบุคคลยังไม่กระจายอำนาจสู่สถานศึกษาอย่างแท้จริง สถานศึกษาขนาดเล็กมีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ลำสมัยและไม่มีคุณภาพ และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ ด้านโอกาส พบว่า มี

วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณี ภูมิปัญญาที่ดำรงเป็นเอกลักษณ์ ส่วนในด้านอุปสรรคพบว่า วัฒนธรรมและค่านิยมของผู้ปกครองมีการส่งบุตรหลานเข้าไปเรียนในเมืองมากขึ้น การระดมทรัพยากรทางการศึกษาทำได้น้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้ผู้เรียนขาดคุณธรรม จริยธรรม และส่งผลให้นักเรียนเลียนแบบ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ การส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย คิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการศึกษา ยังทำได้น้อย การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ ทำให้การพัฒนาการศึกษาขาดความต่อเนื่อง และส่งผลกระทบต่อถึง ความปลอดภัยของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1, 2565)

จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมดังกล่าวข้างต้น ในด้านจุดอ่อนและอุปสรรคจะเห็นได้ว่ามีประเด็นปัญหาในด้านของสื่อเทคโนโลยีที่ไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนรู้และทำให้ผู้เรียนเลียนแบบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ขาดการชี้แนะแนวทางการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ดี จึงเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเท่าเทียมและถูกต้องเหมาะสม และสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล มีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและส่งผลไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาทักษะของผู้เรียนในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลตามตัวแปรตำแหน่งงาน และประสบการณ์ ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการโดยการสำรวจและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ประชากร ได้แก่ สถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 127 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 แห่ง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ โดยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร บทความ ตำราและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา
2. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ในข้อคำถามที่ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีและสอดคล้องกับนิยามศัพท์
3. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยแบบสอบถามมีค่า IOC (Index of item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 ซึ่งต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และผ่านนำเสนอเพื่อขอรับรองวิจัยในมนุษย์ เลขที่โครงการวิจัย PSRU-EC 2021/073
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า .70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น .978
5. นำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์กลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสอบถามถึงกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 97 แห่ง และตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา ในภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ทักษะการสร้างความตระหนัก	4.41	0.43	มาก	1
2	ทักษะการระดมทรัพยากร	4.37	0.47	มาก	2
3	ทักษะเชิงปฏิบัติการ	4.36	0.51	มาก	3
4	ภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง	4.31	0.51	มาก	4
รวม		4.36	0.35	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะการสร้างความตระหนัก ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา คือ ด้านทักษะการระดมทรัพยากร ($\bar{X} = 4.37$) และด้านทักษะเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.36$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง ($\bar{X} = 4.31$)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงานในภาพรวม 4 ด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ทักษะการสร้างความตระหนัก	4.47	0.42	4.35	0.44	1.96	.051
2	ทักษะการระดมทรัพยากร	4.44	0.47	4.30	0.46	2.05	.042*
3	ทักษะเชิงปฏิบัติการ	4.39	0.52	4.32	0.49	0.94	.347
4	ภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง	4.38	0.47	4.23	0.54	2.00	.047*
รวม		4.42	0.42	4.35	0.44	2.38	.018*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา ตามตัวแปรตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านทักษะการระดมทรัพยากร และด้านภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีประเด็นสำคัญที่แตกต่างกันในรายข้อของแต่ละด้านปรากฏดังนี้ 1) ทักษะการสร้างความตระหนัก พบว่า ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่ดีในสถานศึกษา และ ความสามารถในการสร้างค่านิยมในการแบบเป็นอย่างที่ดีในสถานศึกษา แตกต่างกัน 2) ทักษะการระดมทรัพยากร พบว่า ความสามารถในการระดมทรัพยากรด้านเงินทุนจากภายนอก แตกต่างกัน ส่วนประเด็นความสามารถในการระดมทรัพยากรด้านบุคลากร และความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ทักษะเชิงปฏิบัติการ พบว่า ประเด็นในรายข้อไม่แตกต่างกัน 4) ทักษะผู้นำเชิงโครงสร้าง พบว่า ความสามารถในการปรับปรุงโครงสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ภาพรวม 4 ด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	1-9 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ทักษะการสร้างความตระหนัก	4.39	0.42	4.43	0.44	-0.60	.551
2	ทักษะการระดมทรัพยากร	4.33	0.47	4.41	0.46	-1.09	.278
3	ทักษะเชิงปฏิบัติการ	4.30	0.50	4.41	0.51	-1.45	.148
4	ภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง	4.27	0.51	4.34	0.51	-0.97	.332
	รวม	4.32	0.35	4.40	0.35	-1.43	.153

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาประเด็นสำคัญในรายข้อของแต่ละด้านปรากฏดังนี้ 1) ทักษะการสร้างความตระหนัก พบว่า ประเด็นในรายข้อไม่แตกต่างกัน 2) ทักษะการระดมทรัพยากร พบว่า ประเด็นในรายข้อไม่แตกต่างกัน 3) ทักษะเชิงปฏิบัติการ พบว่า ความสามารถในการรักษาระดับมาตรฐานของงาน โดยการแก้ไขปรับปรุงข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน 4) ทักษะผู้นำเชิงโครงสร้าง พบว่า ความสามารถในการปรับปรุงหลักสูตรมุ่งให้บุคลากรทุกคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผู้วิจัยขอนำเสนอประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล จึงมีการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา โดยการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีการปรับปรุงโครงสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และจัดการเรียนรู้ให้สำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสินีนาฏ จิระพรพาณิชย์ (2562) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของญาณิ ศรีประเสริฐ (2560) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นแต่ละด้านปรากฏดังนี้

1.1. ด้านทักษะการสร้างความรู้ความตระหนัก พบว่า ประเด็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในสถานศึกษามีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โดยมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะ เกิดความตระหนักในความสำคัญของเทคโนโลยี มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของชัยนาม บุญนิตย (2563) พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมจะเกิดจากการสร้างความตระหนัก และความเข้าใจจริยธรรมในการใช้งานเทคโนโลยี และสู่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความระมัดระวัง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม ส่วนประเด็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการสร้างความรู้ความตระหนักถึงคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ต้องมีการฝึกฝนทักษะ และเรียนรู้ให้ทันสมัยสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และต้องฝึกฝนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงอาจต้องใช้เวลาในการฝึกฝนเรียนรู้ร่วมกับงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญญา สุขวงศ์ (2564) พบว่า การกระตุ้นให้บุคลากรมีความตื่นตัว และเห็นความสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนสัมมนาแนวคิดในการพัฒนาโดยใช้เครือข่ายทางการบริหารระหว่างสถานศึกษา กำหนดแนวทางหรือแนวปฏิบัติให้ครูหรือบุคลากรด้านการวัดและ

ประเมินการจัดการเรียนรู้ให้มีสมรรถนะที่สามารถพัฒนาระบบการประเมินการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่

1.2 ด้านทักษะการระดมทรัพยากร พบว่าประเด็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการระดมทรัพยากรด้านเงินทุนจากภายนอก อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ ด้วยการมีส่วนร่วม จากการลงทุนงบประมาณการเงิน และทรัพย์สินจากทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงมีข้อกำหนดที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เกี่ยวกับนโยบายในการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ และการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร ทองสวย (2560) พบว่า การระดมทรัพยากรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกิจและกิจกรรมภายในสถานศึกษามีหลายด้าน จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมาก และต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของการใช้ทรัพยากร บางกิจกรรมทรัพยากรอาจจะไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิณสุดา สิริธรรังศรี (2562) พบว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในระดับนโยบายต้องปฏิบัติตามกฎหมายซึ่งกำหนดไว้ชัดเจน และต้องอาศัยการมีส่วนร่วมเพื่อระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ให้เพียงพอต่อการจัดการศึกษา

1.3 ด้านทักษะเชิงปฏิบัติการ พบว่า ประเด็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน บุคลากรจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดี มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้สอดคล้องกับนโยบาย และยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา มีความรู้ ทักษะ และความสามารถด้านดิจิทัล สังคมประสบการณ์ พัฒนาความสามารถ จนเกิดเป็นทักษะความชำนาญในการปฏิบัติ แสดงให้เห็นถึงทักษะที่จะต้องปฏิบัติรวมถึงให้ความรู้และลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องในส่วนที่ผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนีรัตน์ สุดเต้ และคณะ (2563) พบว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอเทคโนโลยีที่ตนเองสนใจ ได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา พัฒนาตนเองผ่านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สร้างการเรียนรู้และเพิ่มช่องทางการนำเสนอผลงานด้านการจัดการเรียนการสอนที่ประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของไชยา ภาวะบุตร และคณะ (2563) พบว่า การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคประเทศไทย 4.0 ตามนโยบายของรัฐบาลนั้น บุคลากรควรบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ มาตอบสนองความต้องการผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และยังสอดคล้องกับผลการวิจัย

ของชนินทร์ ศรีส่อง และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ (2564) พบว่า สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยคำนึงถึงกฎหมาย คุณธรรม และจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี บุคลากรทางการศึกษาควรจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีมให้เกิดความชำนาญเป็นทักษะ และสามารถนำไปต่อยอดให้เกิดเป็นอาชีพได้ ส่วนประเด็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการรักษาระดับมาตรฐานของงาน โดยการแก้ไขปรับปรุงข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในยุคดิจิทัลบุคลากรอาจขาดความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี อีกทั้งในยุคดิจิทัลมักมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานที่ต้องปรับมาตรฐานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับบทความของพิมพิวิมล วงษ์จันทร์ และคณะ (2564) พบว่า ปัญหาด้านการรู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยี ด้านความเข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน เกิดจากการที่บุคลากรขาดความรู้ ความสามารถในการใช้ดิจิทัลจึงไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีได้

1.4 ด้านภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง พบว่า ประเด็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการปรับปรุงโครงสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในสถานศึกษาได้กำหนดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อม และมีความสุขกับการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปรับปรุงบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษา สนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร และนิเทศติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullen, M, (2005) แสดงความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำแบบโครงสร้างนั้นจะเน้นการปรับปรุงระบบการศึกษา ยกกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น ไม่ใช่เฉพาะโรงเรียนตนเองเท่านั้นรวมถึงโรงเรียนอื่น ๆ ในเครือข่ายหรือชุมชนใกล้เคียงด้วย โดยปรับปรุงระบบการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตร สื่อการสอนและเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียนสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณณี โพธิ์พันธ์ (2561) พบว่า การบริหารสภาพแวดล้อมด้านกายภาพด้านการบริหารจัดการ และด้านวิชาการ ภาพรวม และรายด้านทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทธิรัตน์ แซ่มซ้อย, โสภณ เพ็ชรพวง และสถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ (2562) พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ด้านภาพลักษณ์องค์กร ด้านครุภัณฑ์และอุปกรณ์การเรียน และด้านสุขลักษณะและกฎระเบียบ ส่วนประเด็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการปรับปรุง

ระบบการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงทั้งรูปแบบการสอนและวิธีการสอน และยังมีผลกระทบจากสถานการณ์โควิดซึ่งบุคลากรต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ โดยใช้การสอนหลากหลายรูปแบบให้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ บุคลากรในสถานศึกษาต้องได้รับการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลและมีความสามารถในการปรับปรุงระบบการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของจักรพันธ์ พันธุ์หินกอง และชูชาติ พ่วงสมจิตร (2562) พบว่า ผู้นำต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ แสดงให้เห็นศักยภาพด้านการจัดการความรู้ สร้างความมั่นใจแก่บุคลากร แก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ มีการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

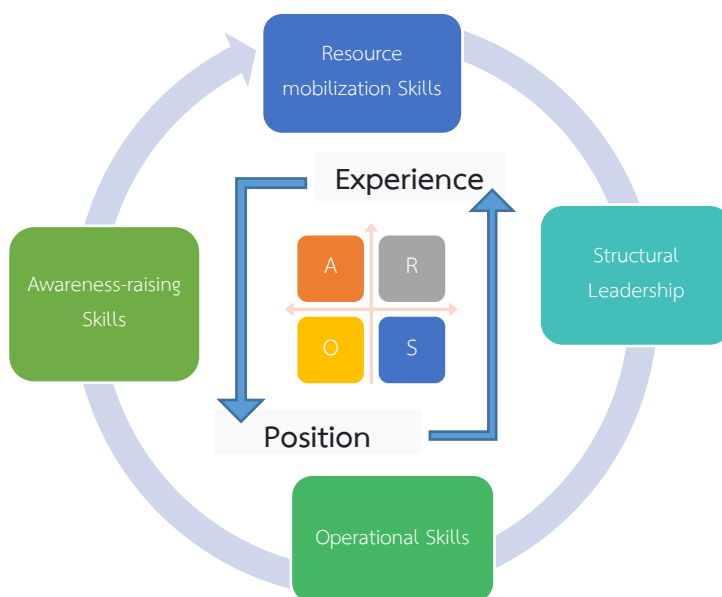
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ตามตัวแปรตำแหน่งงานและประสบการณ์ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากร ตามตัวแปรตำแหน่งงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านทักษะการระดมทรัพยากร และด้านภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารมีภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลมากกว่าตำแหน่งครูผู้สอน สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จะเป็นเพราะตำแหน่งงานสะท้อนถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้บริหารจะมีความรับผิดชอบงานที่หลากหลายตามนโยบายกำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของทับทิม แสงอินทร์ (2559) พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างจากครูและคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับการวิจัยของวิวะะ ผลกอง (2562) พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการรับรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับแนวคิดของ Horth, D. & Buchner, D. (2009) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาว่าผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างในด้านการใช้เทคโนโลยี สามารถกระตุ้น จูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรมีทักษะที่จำเป็น คือ ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหมั่นฝึกฝนจนเกิดความเชี่ยวชาญ จนกลายเป็นทักษะพื้นฐานในการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่นวัตกรรมนั้น ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leader) เพื่อจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาแนวทางการจัดกิจกรรมเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา ตามตัวแปรประสบการณ์ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาประเด็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า ด้านทักษะเชิงปฏิบัติการ มีประเด็นที่แตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือความสามารถในการรักษาระดับมาตรฐานของงาน โดยการแก้ไข ปรับปรุงข้อผิดพลาดในการ และด้านภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง คือ ความสามารถในการปรับปรุง หลักสูตรมุ่งให้บุคลากรทุกคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยบุคลากรที่ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มี ภาวะผู้นำการเรียนรู้ยุคดิจิทัลมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 1-9 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะ ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานด้านการระดมทรัพยากรและด้านภาวะผู้นำเชิง โครงสร้างต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิณสุดา สิริธังศรี (2562) พบว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษา มาตรา 8 (2) ที่ต้องยึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 การจัดการศึกษาให้ยึด หลัก (5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา โดยการนำนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติต้องเข้าใจถึงกระบวนการตามนโยบายที่กำหนดไว้ ดังนั้น บุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่า จะเข้าใจงานด้านการบริหารและการปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ ยุคดิจิทัลมีความเชื่อมโยงกันทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านทักษะการสร้างตระหนักรู้ (Awareness-raising Skills) 2) ด้านทักษะการระดมทรัพยากร (Resource Mobilization Skills) 3) ด้านทักษะเชิงปฏิบัติการ (Operational Skills) 4) ด้านภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง (Structural Leadership) โดยการพัฒนาดังกล่าวจะทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์เพิ่ม ความสามารถในการรักษาระดับมาตรฐานของงาน และความสามารถในการปรับปรุงหลักสูตรมุ่งให้ บุคลากรทุกคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความชำนาญ จากการปฏิบัติงานและวิทยฐานะที่สูงขึ้น



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

ผลจากการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลต่างกัน และบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีประเด็นสำคัญในรายชื่อที่แตกต่างกันคือ ความสามารถในการรักษาระดับมาตรฐานของงาน และความสามารถในการปรับปรุงหลักสูตรมุ่งให้บุคลากรทุกคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ยุคดิจิทัลมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 1-9 ปี ดังนั้น ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายที่ควรจะมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้มีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญในหน้าที่ และยังส่งผลต่อการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการนำผลจากการปฏิบัติงานเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น แสดงถึงความสามารถด้านภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลที่เกิดจากความรู้ ความชำนาญจากการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านทักษะการสร้างความตระหนัก บุคลากรในสถานศึกษาควรเรียนรู้ฝึกฝนทักษะด้านเทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และต้องฝึกฝนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
2. ด้านทักษะการระดมทรัพยากร บุคลากรในสถานศึกษาควรแสวงหาทรัพยากรปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาต่าง ๆ ด้วยการมีส่วนร่วม การระดมทรัพยากรโดยอาศัยการมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐและเอกชนมาใช้ให้เพียงพอต่อการจัดการศึกษา
3. ด้านทักษะเชิงปฏิบัติการ บุคลากรต้องพัฒนาความสามารถในการรักษาระดับมาตรฐานของงาน โดยการแก้ไขปรับปรุงข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ให้เกิดความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่าง
4. ด้านภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง บุคลากรในสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ โดยการสอนหลากหลายรูปแบบให้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล และมีความสามารถในการปรับปรุงระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12*. เข้าถึงได้จาก <https://www.egov.go.th/th/government-agency/54/>
- จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง และชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 39(5), 128-144.
- ชนินทร์ ศรีส่อง และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ. (2564). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 18(80), 55-67.
- ชัยนาม บุญนิตย์. (2563). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2. *วารสารการบริหารนิติบุคคล และนวัตกรรมท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*, 6(4), 137-149.

- ไชยา ภาวะบุตร และคณะ. (2563). พัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(33), 1-11.
- ญาณิ ศรีประเสริฐ. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 7(1), 148-155.
- ดาวรรณ ฤทธิการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทับทิม แสงอินทร์. (2559). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี*. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญญา สุขวงศ์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(34), 32-42.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- พินสุตา สิริธรรศรี. (2562). การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา. *วารสารสุทธิปริทัศน์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*, 33(106), 1-16.
- พิมพ์วิมล วงษ์จันทร์, อุดมพันธ์ พิษณุประเสริฐ, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่งและพิมล วิเศษสังข์. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ*, 16(2), 43-55.
- มนีรัตน์ สุดเต้, หยกแก้ว กมลวรรณ, มานี แสงทิพย์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์*, 7(8), 344-362.
- วรรณมณี โพธิ์พินไม้. (2561). การศึกษาการบริหารสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31. *ลิกขาวารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*, 5(2), 30-37.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตกรรมการร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

- วิศวะ ผลทอง. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา). วิทยาลัยครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- สมพร ทองสอย. (2560). *การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. (การค้นคว้าอิสระ.ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2565. (ฉบับปรับปรุง). สุโขทัย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1.*
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.*
- สินีนากู จิระพรพาณิชย์. (2562). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สุทธิรัตน์ แซ่ม้อย, โสภณ เพ็ชรพวง และสถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานโรงเรียนกับประสิทธิผลของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. *วารสารนาครบุตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 11(1), 166-177.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *คุณลักษณะยุคดิจิทัล. เข้าถึงได้จาก <http://www.trueplookpanya.com//knowledge>.*
- Fullan, M. (2005). *Leadership & sustainability: System thinkers in action*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Horth, D. & Buchner, D. (2009). *Innovation Leadership; How to use innovation to lead effectively, work collaboratively and drive results*. Retrieved from <http://www.ccl.org/leadership/pdf/research/innovationleadership.pdf>.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Sheninger, E. (2014). *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times*.
California: California: United States of America.