

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่**
The digital transformational leadership of school administrators in the Khlong Tom
Ruam Jai Network Group under the Krabi Primary

ทิพวรรณ ช่างคิด Tippawan Changkid

สังวาร์ วังแจ่ม Sangwan Wangcham

ทัศนีย์ บุญมาภิ Tasnee Boonmaphi

สุรศักดิ์ สุทธสิริ Surasak Suttasiri

มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

North-chiang mai university

g653302048@northcm.ac.th

Received 2024/01/13

Revised 2024/09/03

Accepted 2024/09/10

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ และ 2) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยผสมผสาน ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งหมด 133 คน และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์แบบเจาะจงจำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ผู้บริหารควรมีการทำงานที่เป็นระบบ มีวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 2) ผู้บริหารควรใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตร ชื่นชมความสามารถ และให้โอกาสในการ

สร้างสรรค์งานในยุคดิจิทัล ด้วยตัวของครูเอง 3) ผู้บริหารควรกระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล 4) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงและก้าวไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ.

Abstract

This research aimed to 1) study the leadership of change in the digital age of school administrators in the Khlong Thom Ruam Jai Network Group under the Office of the Primary Educational Service Area, Krabi, and 2) develop guidelines for developing leadership of change in the digital age of school administrators in the Khlong Thom Ruam Jai Network Group under the Office of the Primary Educational Service Area, Krabi. This research used a mixed-method research method. The population studied included school directors, deputy school directors, and teachers in the academic year 2023, totaling 133 people, and 6 qualified persons for purposive interviews. The research instruments were a questionnaire on leadership of change in the digital age of school administrators with a reliability value of 0.98 and an interview record form. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and content analysis.

The research results found that:

1) The leadership of change in the digital age of school administrators in the Khlong Thom Ruam Jai Network Group under the Office of the Primary Educational Service Area, Krabi, was found to be at a high level overall in terms of inspiration, ideological influence, and intellectual stimulation. And in terms of individual consideration

2) Guidelines for developing leadership in the digital age for educational administrators 1) Administrators should work systematically, have a vision that connects work to keep up with changes in the digital age. 2) Administrators should use methods to create friendliness, appreciate abilities, and provide opportunities to create work in the digital age by teachers themselves. 3) Administrators should encourage personnel to see new methods or approaches creatively to keep up with changes in

the digital age. 4) Administrators should give equal importance to personnel, take care of personnel thoroughly, and keep up with changes in the digital age.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, Khlong Tom Ruam Jai Network Group.

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทในการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และโลก ควบคู่ไปกับการรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยเองก็ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามจากการเป็นประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1) ด้วยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ที่สำนึกนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงการที่ผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานของผู้ตามให้มุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนด โดยต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และความมั่นใจของผู้ตามให้มีภาวะผู้นำในระดับที่สูงขึ้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์กร และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเสริมความสำเร็จให้แก่องค์กร เป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้ตามในระดับต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเสียสละ เต็มใจ รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาเจตคติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น (รุ่งนภา จันทรลี, 2562 : 17) นอกจากนี้ วิมลพรรณ ช่างคิด (2560 : 20) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มี

การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จในตนเองเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเป็นผู้มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์อย่างแน่วแน่ในการที่จะพัฒนาครูให้ปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกมากยิ่งขึ้น และผู้บริหารควร มีการกระตุ้นการใช้ปัญญาของครูมีการส่งเสริมวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพของครู และสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริม เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ โดยเน้นให้ครูได้ลงมือ ปฏิบัติจริง โดยตัวผู้บริหารเองเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และยอมรับในความแตกต่างเพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงศึกษาธิการที่ดูแลโรงเรียนทั้งหมด 205 แห่ง โดยมีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐานระดับสากล ความสำเร็จในการบริหารขึ้นอยู่กับผู้นำที่ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจริง แต่พบว่ามีอุปสรรคหลายด้าน เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม เศรษฐกิจที่ผันผวน และการปรับเปลี่ยนนโยบายการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาครูที่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ดำเนินการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายใน 4 ด้านหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จากการศึกษารายงานการประเมินตนเองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (2565: 37-39) พบว่ามีข้อจำกัดที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย เช่น **ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากร** การจัดสรรบุคลากรครูไม่ตรงกับวิชาเอกทำให้ขาดครูในบางชั้นเรียน และขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ **ปัญหาด้านครอบครัวนักเรียน** ครอบครัวที่ขาดความพร้อมทางเศรษฐกิจ **ขาดแรงจูงใจและความท้าทาย** ขาดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์งานและพลังบวก **ปัญหาด้านพัฒนาครู** ขาดงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาครู และบุคลากรบางส่วนไม่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ กลุ่มบริหารงานบุคคลต้องตอบตัวชี้วัดตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพและมุ่งสู่มาตรฐานสากลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ รูปแบบการวิจัย ผสมผสาน ผู้วิจัย ได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดของนักวิชาการจำนวน 7 ท่าน ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994 : 26 อ้างถึงในสุกรี สุระคำแหง , 2563 : 50-57); เก็จกนก พลวงศ์ (2564 : 35-47); ธัญญามาศ แดงสีดา (2565 : 43-47); กนกอร สมปราชญ์ (2560 : 31-32); จิตอิสราภาพ ใจอารีย์ (2564 : 22-26); ฐิติภรณ์ อุ่ทรัพย์ (2563 : 46-53); เกศสุตา วรรณสินธ์ (2562 : 45-50) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ประกอบด้วย 9 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 133 คน เนื่องจากต้องการข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ จึงคัดเลือกใช้กลุ่มประชากรทั้งหมด

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน ประธานกลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ จำนวน 1 คน ผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน และครูชำนาญการพิเศษที่มีประสบการณ์ในการพัฒนานวัตกรรม จำนวน 1 คน

เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยการนำแนวคิดทฤษฎีจากนักวิชาการมาสังเคราะห์ห่อหุ้มประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน โดยผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 1 คน 2.ศึกษานิเทศก์ กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 1 คน 3.ประธานกลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 1 คน 4.เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน 5.ครูชำนาญการพิเศษที่มีประสบการณ์ในการพัฒนานวัตกรรม จำนวน 1 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Opened Ended) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมหลักการ และมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยมากที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. แบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.2 สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่างๆจากการกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมกับเรื่องที่จะศึกษา ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

1.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยแบบสอบถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

1.3 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการดำเนินงานวิจัย ตรวจสอบการใช้สำนวนภาษา ความถูกต้อง ความครอบคลุมตามขอบเขต นิยามให้ศัพท์ ข้อเสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการดำเนินงานวิจัย เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้วิธีหาค่า Index of Item Objective Congruence: IOC โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีของความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 -1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ถ้าต่ำกว่านั้นต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะมาใช้ จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนบ้านพรุเตย และโรงเรียนบ้านพรุดินนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9784

1.6 นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการดำเนินงานวิจัย เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข เพื่อจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

1.7 นำแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษา วิเคราะห์ เอกสารเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 จัดทำแบบสัมภาษณ์โดยนำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดจากแบบสอบถามแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ ข้อสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างข้อคำถามจำนวน 4 ข้อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ข้อมูล และข้อคำถาม

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบ และพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา

2.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข

2.6 ปรับแก้แบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้าน พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.48	0.42	มาก	2
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.50	0.40	มาก	1
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.41	0.42	มาก	3
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	0.46	มาก	4
โดยรวม	4.45	0.38	มาก	

จากตาราง 1 พบว่าผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.45$, $\sigma=0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.50$, $\sigma=0.40$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.48$, $\sigma=0.42$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.41$, $\sigma=0.42$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.40$, $\sigma=0.46$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า 1.ผู้บริหารควรมีความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ในการบริหารงานทุกฝ่ายมีความกล้าหาญยึดหลักธรรมมาภิบาลประพฤติตนเป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับให้บุคลากรเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เคารพนับถือไว้วางใจ 2.มีการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการหรือเป็นระบบ ทুমเททั้งร่างกาย และแรงใจในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล มีเป้าหมายที่เกิดจากวัตถุประสงค์ของงาน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า 1.ผู้บริหารควรใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรแสดงความชื่นชมความสามารถ และให้โอกาสในการสร้างสรรค์งานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลด้วยตัวของครูเอง 2. มีการเสริมสร้างกำลังใจโดยมีคำตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ อย่างเพียงพอเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ 3. ทั้งนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานในยุคดิจิทัลโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนมีหน้าที่ที่รับผิดชอบ และดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า 1. ผู้บริหารควรกระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสนำเสนอปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ การทำงานในยุคดิจิทัล อย่างต่อเนื่อง 3. ผู้บริหารสร้างความเชื่อค่านิยมในการทำงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจและสามารถมองเห็นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ตลอดเวลา ก่อนลงมือปฏิบัติจริง

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า 1. ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลาง ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ความเป็นประชาธิปไตย ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง และก้าวไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 2. ผู้บริหารควรยอมรับความแตกต่าง โดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนรู้ถึงบทบาทหน้าที่ตนเอง สร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจ

ในการทำงานในยุคดิจิทัล 3. ผู้บริหารควรสอบถามความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เลือกปฏิบัติหน้าที่ตามความสมัครใจ ตามความสนใจในการพัฒนางานเพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีดิจิทัล

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้บริหารเป็นผู้มองโลกในแง่ดีและคิดในแง่บวกอยู่เสมอ สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีน้ำใจและเป็นกันเอง ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในอุดมการณ์ ประพฤติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือน่าศรัทธา สร้างบรรยากาศของการให้ความสนับสนุนบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานอย่างเต็มที่ และทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานเป็นทีม แก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหาโดยใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล และผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์กร พงาม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชีรศักดิ์ สารสมักร และคณะ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธัญญา มาศแดง สิดา (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า 1. ผู้บริหารควรมีความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ในการบริหารงานทุกฝ่ายมีความกล้าหาญยึดหลักธรรมมาภิบาลประพฤติตนเป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับให้บุคลากรเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เคารพนับถือไว้วางใจ 2. มีการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการหรือเป็นระบบ ทুমเททั้งร่างกาย และแรงใจในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล มีเป้าหมายที่เกิดจากวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อีรศักดิ์ สารสมักร และคณะ (2563) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรยึดมั่นในอุดมการณ์ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี และสอดคล้องกับ สุกีร์ สุระคำแหง (2563 : 125-127) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา มีการปฏิบัติตนต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ให้และผู้รับที่ดี เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันส่งเสริมให้มีความไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

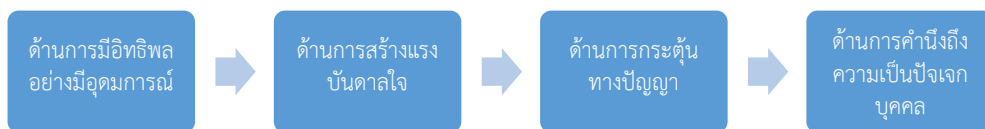
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า 1. ผู้บริหารควรใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรแสดงความชื่นชมความสามารถ และให้โอกาสในการสร้างสรรค์งานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลด้วยตัวของครูเอง 2. มีการเสริมสร้างกำลังใจโดยมีค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ อย่างเพียงพอเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ 3. ทั้งนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานในยุคดิจิทัลโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนมีหน้าที่ที่รับผิดชอบ และดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงซึ่งสอดคล้องกับ เกศสุตา วรรณสินธ์ (2562) ได้กล่าวถึงแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมไปถึงให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร และผู้บริหารควรมีทักษะในการยกย่องและชมเชยในตัวบุคลากร และสอดคล้องกับ อีรศักดิ์ สารสมักร และคณะ (2563) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก มีทักษะในการสื่อสารที่ดี เป็นที่ปรึกษาที่ดี เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า 1. ผู้บริหารควรกระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสนำเสนอปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ การทำงานในยุคดิจิทัล อย่างต่อเนื่อง 3. ผู้บริหารสร้างความเชื่อค่านิยมในการทำงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจและสามารถมองเห็นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ตลอดเวลา ก่อนลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับ อีรศักดิ์ สารสมักร และคณะ (2563) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจในสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันจนเกิดความเข้าใจในสภาพการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน นำไปสู่การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ส่งเสริมให้ครูได้มีการระดมสมองแสดงความคิดเห็นในแนวทางการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ขนิษฐา แสงโยธี และคณะ (2565) ได้ศึกษาแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะการวิเคราะห์ปัญหามีเหตุผล เป็นแบบอย่างการทำงาน และมีแนวทางการปฏิบัติงาน ส่วนการส่งเสริมและพัฒนาครูควรตระหนักถึงผลงานของตนเอง เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า 1. ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลาง ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีความเป็นประชาธิปไตย ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง และก้าวไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 2. ผู้บริหารควรยอมรับความแตกต่าง โดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนรู้ถึงบทบาทหน้าที่ตนเอง สร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงานในยุคดิจิทัล 3. ผู้บริหารควรสอบถามความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เลือกปฏิบัติหน้าที่ตามความสมัครใจ ตามความสนใจในการพัฒนางานเพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์กร พองาม (2558) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหม้อ “พัฒนานุกูล” พบว่า ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคล มอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถ และให้ได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และหาแนวทางให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ เช่น ให้เข้ารับการอบรม หรือการศึกษาดูงาน และสอดคล้องกับ อีรศักดิ์ สารสมักร และคณะ (2563) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีความเป็นประชาธิปไตย กำหนดบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ตรงกับความสามารถของบุคลากร

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัย “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่” ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีดังนี้ **การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์**: ผู้บริหารควรมีความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ในการบริหารงาน และยึดหลักธรรมาภิบาล การประพฤติตนเป็นแบบอย่างและมีวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากบุคลากร สร้างกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมุ่งเน้นให้การทำงานก้าวทันยุคดิจิทัล

การสร้างแรงบันดาลใจ: ผู้บริหารควรสร้างความเป็นมิตร ชื่นชมความสามารถ และให้โอกาสบุคลากรในการสร้างสรรค์งานที่ทันต่อยุคดิจิทัล พร้อมเสริมสร้างกำลังใจผ่านคำตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม กระตุ้นเจตคติที่ดีและการมีส่วนร่วมในหน้าที่การงาน **การกระตุ้นทางปัญญา**: ผู้บริหารควรกระตุ้นบุคลากรให้ค้นหาวិธีการใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เปิดโอกาสในการเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา และสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานโดยให้บุคลากรมีความเข้าใจและตระหนักถึงปัญหาก่อนลงมือปฏิบัติ **การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล**: ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลาง ให้ความสำคัญและดูแลบุคลากรอย่างเท่าเทียม ความเป็นประชาธิปไตยในการบริหาร ยอมรับความแตกต่าง และส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจและมั่นใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในยุคดิจิทัล.

สรุป และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง ซึ่งช่วยให้พวกเขาสามารถพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัลและเพิ่มศักยภาพในการบริหารงาน ข้อมูลเหล่านี้ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลาง ให้ความสำคัญกับ บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง วิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรให้ เหมาะสมกับความรู้ของแต่ละคนในภาวะการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล โดยการสร้างความตระหนักให้ บุคลากรทุกคนรู้ถึงบทบาทหน้าที่ตนเอง สร้างความภาคภูมิใจ และความมั่นใจในการทำงาน เปิด โอกาสให้ทุกคนได้เลือกปฏิบัติหน้าที่ตามความสมัครใจ ตามความสนใจในการพัฒนางานเพื่อให้ทันต่อ เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ดังนั้น ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ของตนเอง มีการวิเคราะห์ความต้องการของครูและบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูและ บุคลากรในการทำงาน และมีการชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหาโดยใช้ความคิดที่มีเหตุผลให้แก่ครูและ บุคลากรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2. ควรวิจัยเรื่อง การพัฒนาครู และบุคลากรในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3. ควรวิจัยเรื่อง การจัดทำหลักสูตรการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

References

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราช ภัฏมหาสารคาม.
- เก็จกนก พลวงศ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ชนิษฐา แสงโยธี และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(1), 178-190.
- จิตอิสราภาพ ใจอารีย์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. *การบริหารการศึกษาศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ฐิติภรณ์ อุ่ทรัพย์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.
- ชญญา มาศแดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะเยอง เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธีรศักดิ์ สารสมักร และคณะ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5*. ค้นเมื่อ 2 กันยายน 2566 จาก http://rtunc2020.rtu.ac.th/Production/proceeding/pdf/Oral%20Presentation/Oral4ED/5ED_O07.pdf
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: เทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- พนัชร พोगาม. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา :กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ“พัฒนานุกูล”. *ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570)*. กระบี่ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.
- _____. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กระบี่ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*.

กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สุกรี สุระคำแหง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.