

ภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงานของผู้บริหารกลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

LEADERSHIP IN IMPLEMENTING DIGITAL TECHNOLOGY FOR
ADMINISTRATION OF ADMINISTRATORS IN PONGHAI-NAMCHAN GROUP
UNDER THE BUNGKARN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ทินกร คำศิริ¹ ในตะวัน คำหอม²

Tinakorn Khamsiri, Naitawan Khamhorm

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงานของผู้บริหาร กลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงานของผู้บริหารกลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในปีการศึกษา 2563 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 135 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.67–1.00 มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ค่าเอฟ และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่าระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงานของผู้บริหาร กลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

Received: 2021-01-05 Revised: 2021-02-08 Accepted: 2021-02-15

¹ คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข Faculty of Education Thong suk college.

E-mail: angkor1234@hotmail.com

² คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข Faculty of Education Thong suk college

บุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาและ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงานของผู้บริหาร กลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษาพบว่า ในภาพรวมในรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำ; การใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงาน

Abstract

The objectives of this research were to examine leadership in implementing digital technology for administration of the administrators in Ponghai-Namchan Group under the Bungkarn Primary Educational Service Area Office and to make a comparison of the leadership in implementing digital technology for administration of the administrators in Ponghai-Namchan Group under the Bungkarn Primary Educational Service Area Office as classified by gender, age and educational level. The study sample comprised teachers and educational personnel in Ponghai-Namchan Group under the Bungkarn Primary Educational Service Area Office in academic year 2020, totaling 135 persons, selected by using purposive sampling. The research instrument was a questionnaire with 5-level rating scale constructed by the research with the IOC ranging from 0.67 to 1.00 and the reliability of 0.84. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test with matched pair comparisons by Scheff Method. The research findings revealed that the leadership in implementing digital technology for administration of the administrators in Ponghai-Namchan Group under the Bungkarn Primary Educational Service Area Office was performed at high level as a whole. After item analysis, it was found that every aspect of the administrators' leadership was performed at high level. The mean scores listed in order from the highest to the lowest included inspiration, realization of individualized consideration, intellectual stimulation and idealized influence or charisma. According to the comparison results, it was found that the leadership in

implementing digital technology for administration of the administrators in Ponghai-Namchan Group under the Bungkarn Primary Educational Service Area Office, as classified by gender, age and educational level, was not different at the .05 level of significance which was not in accordance with the research hypothesis determined.

Keyword: Leadership; Implementing Digital Technology for Administration

บทนำ (Introduction)

การทำงานในยุคปัจจุบันมีความแตกต่างจากอดีตที่ผ่านมา เนื่องจากในโลกยุคดิจิทัลมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในหลายด้าน ภาคอุตสาหกรรม ภาคการผลิต รวมทั้งลักษณะและรูปแบบการทำงาน การประกอบธุรกิจมีความเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมไปมาก หลายอาชีพต้องลดจำนวนและความสำคัญลงเนื่องจากมีเทคโนโลยีเข้ามาแทนการใช้แรงงาน นอกจากนี้ประเด็นที่น่ากังวลและกำลังเกิดขึ้นในอนาคต คือ ปัญหาของประชากรในวัยทำงานลดลง จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร โดยคาดว่าในอีก 30 ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นถึงหนึ่งในสามของประชากรทั้งหมด และประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี 2564 คือมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20 และในปี พ.ศ. 2579 จะเข้าสู่ผู้สูงอายุระดับสูงมีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งจะทำให้ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานจะต้องรับภาระเลี้ยงดูผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นในอนาคต และส่งผลให้ขนาดกำลังคนในวัยทำงานไทยลดลง ซึ่งจะทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น หากทดแทนด้วยคุณภาพที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะในการทำงานในโลกยุคดิจิทัล ถือเป็นทักษะในการทำงานไม่ควรมองข้าม เนื่องจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ ได้เข้ามาทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานทุกวันเปลี่ยนแปลงไป ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) หมายถึง ประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่น เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมคนไทยให้มีทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ที่มีความสำคัญและจำเป็นในศตวรรษที่ 21 (เกียรติศักดิ์ ลำพองชาติ. 2563: 1)

สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและในยุคปัจจุบันสังคมมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก นักคิดในแวดวงต่างๆ ของโลกและไทยต่างให้ความสนใจกับสภาพสังคมเป็นอย่างยิ่งนัก คิดทั้งหลายเรียกสังคมของมนุษยชาติในอนาคตในชื่อที่แตกต่างกัน อัลวิน ทอฟเฟอร์ (Alvin

Toffler. 2558) เรียกว่า ยุคคลื่นลูกที่สาม (The third wave) โดยมองว่าการเปลี่ยนแปลงของกระแสนี้จะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะ “ทั้งโลก” (Global) ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ โดยมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นตัวขับเคลื่อน ในขณะที่ อีริค ชมิดท์ และ เจเรด โคเฮน (Eric Schmidt and Jared Cohen. 2014) เรียกโลกยุคนี้ว่า ยุคดิจิทัลเปลี่ยนโลก (The New Digital Age) เพื่อประสานความร่วมมือในองค์กรเกิดความยั่งยืน และสามารถขับเคลื่อนประเทศไทยเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 ให้ได้ (สุวิทย์ เมษินทรีย์. 2550 อ้างถึงในจรรยา ประพันธ์พัฒนา. 2560: 1)

“การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น” (ประภาส วรรณทอง. 2559 : 22) ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุกๆ ด้าน ยุคดิจิทัล (Digital Era) คือ ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา คุณลักษณะยุคดิจิทัล (Characteristics of Digital Era) พัฒนาการจากยุคอุตสาหกรรมมาสู่ยุคดิจิทัลในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าเป็นความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจนโดยเฉพาะในปัจจุบันนี้นับได้ว่าเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร และอินเทอร์เน็ต ซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีนี้เองที่ทำให้ครู อาจารย์ และนักเรียนของสถานศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือแม้แต่สถานที่

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ถ้ารู้จักนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน ครูต้องไม่ใช่ Power Point หรือโปรแกรมนำเสนองานอื่นๆ แทนกระดานดำเท่านั้น แต่ครูต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกสู่ห้องเรียนโดยผ่าน Internet ก็จะทำให้ นักเรียนสนุกกับการเรียนรู้มากขึ้น ครูสามารถเล่นบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกเรียนรู้ได้ดี นักเรียนสามารถเรียนรู้แบบสืบสอบ (Inquiry Learning) หรือเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนได้อย่างสนุกสนาน นอกจากนี้ครูอาจารย์ยังสามารถสร้างบรรยากาศชั้นเรียนให้เป็นแบบชั้นเรียนดิจิทัล (Digital Classroom) ได้อีกด้วย ผู้วิจัยเห็นว่าเทคโนโลยีไม่สามารถมาสอนแทนครูได้แต่ครูที่ไม่ใช้เทคโนโลยีจะต้องถูกแทนที่โดยครูที่มีความสามารถใช้เทคโนโลยี ในการบริหารด้านอื่นไม่ว่าจะเป็นการ

บริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงบประมาณการเงิน งานธุรการ งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมตลอดจนงานความสัมพันธ์กับชุมชน เหล่านี้สถานศึกษาจะต้องสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารต้องนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเครือข่าย มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับยุคสมัยอย่างคุ้มค่า ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงานของผู้บริหารกลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ว่ามีความรู้ความสามารถของภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงานของผู้บริหารกลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้นอยู่ในระดับใด ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร องค์กร และผลการนำไปใช้ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงานของผู้บริหารกลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงานของผู้บริหารกลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย (Research Scope)

1. **ขอบเขตประชากร** คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในปีการศึกษา 2563 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 135 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการเปลี่ยนแปลง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้น

การใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

3. ขอบเขตเวลา

การวิจัยครั้งนี้ อยู่ในช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บข้อมูลในปี 2563

4. ขอบเขตพื้นที่

กลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิธีการดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงานของผู้บริหารกลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในปีการศึกษา 2563 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 135 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดให้ n คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

N คือ ขนาดของประชากรที่แทนด้วยตัวเลขของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

e คือ ความคลาดเคลื่อนของประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้ให้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 84 สัดส่วนความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05

ขั้นตอนการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการศึกษา โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนนี้การวิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงานของผู้บริหารกลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย กรอบ

แนวคิดของการศึกษา นิยามศัพท์เฉพาะ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประชากรและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ปรับปรุงและพัฒนา แล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำไปเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ สรุปผล อภิปรายผลและเสนอแนะต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนการทำรายงานการวิจัย จากการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและการจัดทำข้อเสนอแนะ การจัดพิมพ์รูปเล่มและการนำเสนอบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนและวิธีการดังต่อไปนี้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 135 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดในเดือน ธันวาคม 2563
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้วนำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที และค่าเอฟ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง และนำผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และเขียนข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิเคราะห์ระดับปฏิบัติภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงานของผู้บริหารกลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม

ข้อที่	ภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงานของผู้บริหาร	n = 135		ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
		μ	σ		
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	3.40	0.67	มาก	4
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.97	0.67	มาก	1
3.	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.66	0.49	มาก	3
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.67	0.54	มาก	2
รวม		3.68	0.59	มาก	

การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงานของผู้บริหารกลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน อันดับที่ 1 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.67$) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.54$) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.49$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.67$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิจัยภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงานของผู้บริหารกลุ่มโป่งไฮ-น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อันดับที่ 1 คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้าน

การสร้างแรงบันดาลใจและอันดับสุดท้าย คือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และถ่ายทอดความคิดที่สำคัญ ไปสู่เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารเป็นผู้มีแนวคิด วิธีการ ความรู้เรื่องดิจิทัลและเทคโนโลยี ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือน่าเคารพ น่ายกย่อง เลื่อมใสศรัทธา แก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชีวิน อ่อนละอ (2553 : 128 อ้างถึงใน ธนชวลัญช์ กวีกิจรัตน. 2556 : 34-38) ได้ทำการทบทวนองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด คือ 1. องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มี 2 ตัวชี้วัดคือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างบารมี 2. องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคลมี 3 ตัวชี้วัดคือ การเน้นการพัฒนา การเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเป็นที่เลี้ยง 3. องค์ประกอบด้านกระตุ้นปัญญา มี 4 ตัวชี้วัดคือ การใช้หลักเหตุผล การเน้นที่การอยู่รอด การใช้ประสบการณ์ และการมุ่งเน้นความเป็นเลิศ และ 4. องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี 4 ตัวชี้วัดคือ การเน้นการปฏิบัติ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างความเชื่อในจุดหมายของอุดมการณ์ และการสร้างความคาดหวังในความสามารถของผู้ตาม

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการทำงาน เมื่อต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรค ผู้บริหารส่งเสริมเพื่อร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุเป้าหมายผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเน้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญและภารกิจของงานเป็นสิ่งที่สำคัญ และน่าภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบาสและอวลีโอ (Bass and Avolio, 1991 อ้างถึงใน เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2560 : 53-60) ได้นำแนวความคิดภาวะผู้นำของเบรินส์มาพัฒนาและเสนอรูปแบบภาวะผู้นำโดยแบ่งผู้นำออกเป็น 2 ประเภท ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตามและมีความเกี่ยวเนื่องภาวะผู้นำ

ระหว่างทั้งสองแบบได้ตามกาลเวลาและสภาพการณ์ที่ต่างกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงรายละเอียดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึงการที่ผู้นำจะประพุดิในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารพิจารณาปัญหาและแก้ปัญหาและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารพิสูจน์ให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคได้โดยความร่วมมือของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองโดยการนำ IT ด้านดิจิทัลมาใช้ และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อเป็นแนวทาง และแก้ปัญหาในองค์กรและอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย และแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Bernard M. Bass (1997 : 756-757 อ้างถึงใน ธนัชวลัญช์ กวีกิจรัตน. 2556 : 34-38) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหในหน่วยงานเพื่อกาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่ม

ใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามีการให้กำลังใจผู้ตาม ให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีทางแก้ แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเองความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสนับสนุนเพื่อร่วมงานให้พัฒนาตนเอง เข้ารับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถด้านดิจิทัลเพิ่มขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารมอบหมายงานให้กับบุคลากร โดยคำนึงถึงความรู้ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นที่เคารพ ยกย่อง เลื่อมใส และศรัทธา ซึ่งสอดคล้องกับสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 331-340 อ้างถึงใน ธนัชวลัญช์ กวีกิจรัตน. 2556 : 34-38) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) หรือการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการ เป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Bernard M. Bass (1997 : 756-757 อ้างถึงใน ธนัชวลัญช์ กวีกิจรัตน. 2556 : 34-38) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำคำนึงถึงความต้องการและแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนส่งเสริมการสื่อสารแบบ 2 ทาง มีการบริหารจัดการโดยเดินดูรอบๆ (Management by Walking Around)

มอบหมายงานที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพผู้ตาม รวมทั้งเฝ้าดูการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ตามต้องการทราบทิศทางหรือการสนับสนุนสามารถให้คำปรึกษาชี้แนะหรือเป็นที่พึ่งได้

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีไม่มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ
- 1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาไม่มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำในการบริหารในเรื่อง ความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจ ความเป็นกันเอง และผู้นำควรมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว และให้ความ สนใจในความกังวลของผู้ตาม รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้บารมีและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี

2.1.1 ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2.1.2 ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือ ยกย่อง ศรัทธา ไว้วางใจ และเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2.2.1 ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษา โดยแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีในเชิงบวก

2.2.2 ผู้บริหารควรสร้างและสื่อความคิดอย่างสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ

2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

2.3.1 ผู้บริหารควรกระตุ้น หรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และหาแนวทางแก้ไขปัญหามาในสถานศึกษา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม

2.3.2 ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระเบียบ มีความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนมุมมองในการมองปัญหาและส่งเสริมการใช้เหตุผล

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.4.1 ผู้บริหารใช้วุฒิภาวะมองและวินิจฉัยบุคลากรในองค์กร โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ

2.4.2 ผู้บริหารควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาในเชิงบวก มีความรู้สึกรักว่ามีคุณค่า เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถอย่างเต็มที่

เอกสารอ้างอิง (References)

กนกวรรณ โพธิ์ทอง, วินัย คำสุวรรณ, มณฑป ไชยชิต และสุดารัตน์ สารสว่าง. (2558). ผลของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียนโดยมีการรู้เทคโนโลยีและการบูรณาการ เทคโนโลยีในการสอนของครูเป็นสื่อกลางต่อประสิทธิผลครูในโรงเรียนดีศรีตำบลระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 10(3), 255-269.

เกสร่า ศักติมณีวงศา. (2561). **เตรียมความพร้อมให้กับองค์กรยุคดิจิทัล**. ออนไลน์: แหล่งที่มา <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/644094>. [15 พฤศจิกายน 2561]

กันตยา เพิ่มผล. (2551). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

กิ่งแก้ว อาริรักษ์. (2548). **การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหลากหลาย**. กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์. 2551.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. **การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ. 2550.

ดําริ บุญชู. (2558). **การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.

บรรจบ บุญจันทร์. (2554). **ภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม..

- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภาควิชาทดสอบ และวิจัยทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). **การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล**. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- พระราชบัญญัติแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2543 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (2551, 26 กุมภาพันธ์). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 125 ตอนพิเศษ 40 ง.
- พรชนิตว์ สีนาราช. (2560). ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้, **วารสารห้องสมุด**. 61, 2.
- พรทิพย์ พิมพ์สินธุ์. (2551). **การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข. (2557). **การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระครูประพัฒน์ธรรมกิจ (พระอาจารย์เสน่ห์). (2561). **การสอนแบบค้นพบความรู้**. ออนไลน์: แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/207947>. [10 มีนาคม 2561]
- ฟ้าภูริ วังศ์เลขา. (2553). **กลไกขับเคลื่อนการศึกษาก้าวสู่ประชาคมอาเซียน**. หนังสือพิมพ์ เดลินิวส์. 2553.
- ยีน ญูวรรณ. (2558). นวัตกรรมการเรียนการสอนกับการศึกษาระบบ 4.0. **วารสารเทคโนโลยี สุรนารี**, 9(2), 133-156.
- วรรณกมล ทัพพันธ์ และประทุม ฤกษ์กลาง. (2560). การเปิดรับนิตยสารแจกฟรีและอิทธิพลต่อ ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา จากการประชุมวิชาการการสื่อสารระดับชาติ คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**, 9, 2(กรกฎาคม-ธันวาคม 2560).
- Bass. (1997). "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadersmp" **European Journal of Work and Organizational Psychology**. 8 (1), 9-32.
- Bennis, W., and Nanus, B. (1985). **Leader: The Strategies for Taking Change**. New York: Harper and Row.

- Bennis, W.G. (2013). Managing the Dream Leadership in the 21stCentury. **Journal of Organizational Change Management**. 2(1), 6-10
- Best, J.W. and Khan, J.V. (1993). **Research in Education**. 7th ed. Boston: Allyn and Bacon.