

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 Guidelines for the Development Transformational Leadership in Digital Age of School Administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2

อัจฉรา แจ่มใส¹, ศุภธนภษ ยอดสละ^{2*}, ประภาพร บุญพลอด³
Atchara Chaemsai¹, Supathanakris Yordsala^{2*}, Prapapon Boonlod³

^{1,2,3} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
^{1,2,3} Master of Education Program, Educational Administration, Surindra Rajabhat University

*Corresponding email: 64054010114@sru.ac.th

Received: 4 April 2023; Revised: 21 April 2023; Accepted: 26 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ประเมินแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาจำนวน 29 คน ครูจำนวน 306 คน รวมทั้งสิ้น 335 คน และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการระดมสมอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ได้จำนวนทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบหลัก 20 แนวทางย่อย ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มี 4 แนวทาง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 4 แนวทาง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี 4 แนวทาง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มี 4 แนวทาง และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มี 4 แนวทาง 3. ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ผลการประเมินความถูกต้องความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกองค์ประกอบ

คำสำคัญ : การพัฒนาภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา,

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) study about current conditions, desirable conditions, and needs assessment of digital transformational leadership of school administrators; 2) study guidelines for the development of digital transformational leadership of school administrators; and 3) evaluate guidelines for the development of digital transformational leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted 335 participants (29 school administrators and 306 teachers) received from a multi-stage sampling. Data were collected through a questionnaire with 0.98 reliability and brainstorming. Statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The study found that: 1) The overall current condition of digital transformational leadership of school administrators of the Buriram Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level and the overall desirable condition of digital transformational leadership of school administrators of the Buriram Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level. The first-three priority needs were arranged in descending order as follows: 1) clear visioning; 2) individualized consideration; and 3) inspirational motivation. 2. The guidelines for the development of digital transformational leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2 consisted of 5 main components and 20 sub-approaches including a clear visioning with 4 sub-approaches, an individualized consideration with 4 sub-approaches, an inspirational motivation with 4 sub-approaches, an idealized influence with 4 sub-approaches, and an intellectual stimulation with 4 sub-approaches. 3. The overall correctness, suitability, and feasibility of the guidelines for the development of digital transformational leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level.

Keywords: Leadership Development, Digital Transformational Leadership, School Administrators

บทนำ

การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการด้านยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา มุ่งเพิ่ม และขยายช่องทางการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในการเรียนการสอนเพื่อสร้างความคุ้นเคย และยกระดับความสามารถด้านการอ่านของนักเรียน สำหรับเป็นฐานในการเรียนรู้วิชาอื่น ๆ จัดหาและบริหารจัดการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่

ทันสมัยให้แก่ทุกสถานศึกษา สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ และการสร้างอาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน หนังสือ และตำราเรียนในระบบดิจิทัล จัดทำระบบฐานข้อมูล (Big Data) และระบบรายงานผลการใช้ฐานข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงเข้ากับระบบฐานข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการ/หน่วยงานอื่น ๆ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีมาตรฐานแก่สถานศึกษาเพื่อให้สามารถรองรับการจัดการเรียนการสอนทางไกลด้วยระบบ DLIT DLTV และ ETV และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้เชิงลึกผ่านบทเรียนที่หลากหลาย (Massive Open Online Course: MOOCs) รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมสำหรับค้นหาช่องทางการสร้างอาชีพ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (2563) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติ และสร้างวัฒนธรรมใหม่ในโรงเรียน เป็นผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายองค์การ กลายเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล Sheninger (2014)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความสำคัญต่อการทำงาน อันก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กรหลาย ๆ ด้าน ไชยา ภาวะบุตร (2560 : 11) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เหนือระดับความจำเป็น พื้นฐานขององค์กรและสมาชิกขององค์กรทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความต้องการมากขึ้น และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความมีศักยภาพ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงบทบาทให้บุคลากรเห็นได้ชัดเจน อาทิ มองเห็นคุณค่าของมนุษย์ และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แสดงความฉลาดในการจัดการให้เกิดความเรียบร้อย มีการ สื่อสารที่เป็นธรรมชาติและมีประสิทธิภาพ รู้จักการใช้ข้อดีพลต่อคนอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่แสดงออกมาจากความรู้สึกภายในได้อย่างเป็นธรรมชาติ เป็นต้น ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ในหลักการบริหารและหลักการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารองค์กรทางการศึกษาในปัจจุบันต้องสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับวิธีการ ขั้นตอน วัตถุประสงค์และทิศทางที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาได้ ทั้งนี้ เพื่อการประยุกต์ ปรับใช้ให้เข้ากับองค์กรและระบบขององค์กร ผู้บริหารองค์กรที่มีภาวะผู้นำที่ดีพึงมีความรู้ด้านเทคนิคและวิธีการปฏิบัติต่อบุคลากรขององค์กร บุคคลภายนอกและหน่วยงานหรือองค์กร อื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีในทุกสถานการณ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีวิสัยทัศน์ เป็นองค์กรชั้นนำ คุณธรรมเป็นเลิศ บนพื้นฐานความเป็นบุรีรัมย์สู่สากล จากวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการศึกษา (SWOT Analysis) คณะทำงานวิเคราะห์นโยบายการศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2563 – 2565) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จุดอ่อนพบว่า การวางแผนการปฏิบัติงานตามแผนและการติดตามประเมินผลตามแผนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก พบอุปสรรค (THREATS : T) พบว่าผลกระทบของยุคโลกาภิวัตน์การถ่ายทอด วัฒนธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ผู้เรียนหรือแม้แต่บุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่านิยมใหม่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายทางการศึกษา ทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาขาดความต่อเนื่อง นโยบายกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษายังไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง ส่งผลต่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารยังใช้การบริหารแบบเดิม ๆ ไม่สอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล ขาดการ

ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะยังไม่ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563-2565)

ดังนั้น ผู้นำของโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำให้โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพและเพื่อ ให้เข้ากับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างการประเมินผลการปฏิบัติงานการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อคงวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามมาตรฐาน ตำแหน่ง และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. (ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศ5 .206.3/ว21 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2564) ส่งผลให้ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและ โครงสร้างที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ข้าพเจ้าเป็น บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง จึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งสามารถพัฒนาให้ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงได้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ และสามารถ เสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้สามารถพัฒนาการ บริหารงาน จนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุคปฏิรูป การศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและ วัฒนธรรม ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อวงการการศึกษาและเกิดการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
3. เพื่อประเมินแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 229 คน และ ครู จำนวน 2,414 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,643 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 335 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ชั้นที่ 1 กำหนดขนาดตัวอย่างโดย เทียบจากประชากร จำนวน 2,643 คน ตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Margan, 1970) ชั้นที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกเป็นประชากร ผู้บริหาร ครู ตามขนาดของ สถานศึกษา 3 ขนาดประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และทำการสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ทราบจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาดของสถานศึกษา ชั้นที่ 3 ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลากแบบแทนที่ เพื่อคัดเลือกให้เหลือกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการระดมสมอง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท/ปริญญาเอก จำนวน 6 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

2. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จากการศึกษางานวิจัยของ Burns (1978), Bennis & Nanus (1985), Podsakoff, et. al. (1990), Bass & Avolio (1994), Cook, Hunsaker and Coffey (1997), Yukl (1998), Leithwood and Duke (1999), Marshall & Molly (2003), Fullan (2006), กนกอร ยศไพบุลย์ (2546), วิโรจน์ สารรัตน์ (2548), ธีระ รุญเจริญ (2550), รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551), กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559) และได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ผลการสังเคราะห์ 5 ด้าน ได้แก่ 1.การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3.การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 จำนวน 50 ข้อ กำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึกการระดมสมอง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยกำหนดประเด็นการระดมสมองจากการนำผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรก ของแต่ละด้านมาระดมความคิดโดยผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางการพัฒนา แนวคำถามที่ใช้ในการสนทนามีลักษณะของคำถามปลายเปิด เป็นปัญหาที่คนทั้งกลุ่มนี้ได้ตระหนักดีว่าคืออะไร ความคิดเห็นจะถูกเขียนลงบนกระดาษอย่างฉับพลันทันทีและไม่ยอมให้มีการวิพากษ์ วิจารณ์หรือตกลงใจจนกว่าความคิดเห็นทั้งหลายได้เขียนลงบนแผ่นกระดาษทั้งหมดแล้ว หลังจากนั้นความคิดเห็นต่าง ๆ เหล่านั้นก็ถูกวิเคราะห์กลั่นกรองและตัดสินใจเพื่อกำหนดคุณค่าและแนวทางปฏิบัติต่อไป

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน จำนวน 20 ข้อ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 5 ชุด หลังจากนั้นดำเนินการขออนุญาตผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 ชุด โดยผ่านระบบรับส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์ และ QR CODE ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวนทั้งสิ้น 335 ชุด นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์หาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) นำค่าเฉลี่ยการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากำหนดประเด็นสำคัญ นำข้อย่อยของแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งเป็นลำดับความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุดมากร่างโดยผู้วิจัย กำหนดประเด็นสำคัญ เพื่อจัดทำการระดมสมอง

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์ให้มีหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ 6 คน เพื่อทำการระดมสมอง จากนั้นทำการกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และทำหนังสือเพื่อขอประเมินร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

ระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้นำแนวทางที่ได้จากการระดมสมอง (Brainstorming) ประเมินความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความสามารถด้านการบริหารและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จำนวน 5 คน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมิน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวม และรายด้าน

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	อันดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล		
1.การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	3.71	0.48	มาก	4.56	0.41	มากที่สุด	0.249	1
2.การกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.86	0.47	มาก	4.71	0.32	มากที่สุด	0.220	5
3.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.84	0.49	มาก	4.70	0.32	มากที่สุด	0.227	4
4.การสร้างแรงบันดาลใจ	3.83	0.50	มาก	4.70	0.33	มากที่สุด	0.232	3
5.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.80	0.50	มาก	4.71	0.33	มากที่สุด	0.242	2
เฉลี่ย	3.81	0.41	มาก	4.67	0.30	มากที่สุด		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ในแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ลำดับที่ 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ลำดับที่ 4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และลำดับที่ 5 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยสรุปเป็นรายด้าน

2.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างกระชับกำหนดเป้าหมายและจัดความสำคัญเร่งด่วนผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการ บริหารงานที่ชัดเจน และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ตระหนักรู้ และเข้าใจ สภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ผู้บริหารมีการศึกษาการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาการจัดการศึกษาในอนาคต

2.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาข้อมูลของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล สนับสนุนตามความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้บริหารทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าทุกคนล้วนมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ให้ขวัญกำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เท่าเทียมกัน ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี ให้ความเคารพต่อความสามารถของผู้อื่นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ร่วมกันรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับครู และพร้อมรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

2.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องมีความพร้อม และเตรียมความพร้อมให้กับ บุคลากร รวมถึงสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ผู้บริหารมีการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตรงกันในการกิจของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ร่วมทำงาน ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ใน สถานการณ์คับขัน โดยมีความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) เพื่อมิให้ตระหนกต่อสถานการณ์ คับขัน ผู้บริหาร แสวงหาข้อมูลรอบด้าน ใช้เหตุผลวิเคราะห์สาเหตุปัญหา และหาแนวทางแก้ไข ผู้บริหารมองเห็น สถานการณ์ที่เป็นปัญหา สามารถแก้ปัญหาตามลำดับความสำคัญ ผู้บริหารมีจุดมุ่งหมายในการ เปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มความสำเร็จของเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยการใช้เทคโนโลยี และทรัพยากรที่มีสื่อ อย่างเหมาะสม

2.5 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์กรที่เป็นประโยชน์ ต่อบุคลากร และการทำงานและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันเหตุการณ์ ผู้บริหารมีการสร้างทีมงานและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร มีการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีส่วนร่วมในการพัฒนา คุณภาพงานและการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความ เฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

3. ประเมินแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวม และรายด้าน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1.การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.60	0.29	มากที่สุด	4.70	0.21	มากที่สุด	4.70	0.19	มากที่สุด
2.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.55	0.21	มากที่สุด	4.40	0.14	มาก	4.55	0.19	มากที่สุด
3.การสร้างแรงบันดาลใจ	4.75	0.25	มากที่สุด	4.75	0.25	มากที่สุด	4.90	0.14	มากที่สุด
4.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.60	0.14	มากที่สุด	4.55	0.11	มากที่สุด	4.70	0.11	มากที่สุด
5.การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.55	0.27	มากที่สุด	4.65	0.22	มากที่สุด	4.70	0.21	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.76	0.10	มากที่สุด	4.61	0.12	มากที่สุด	4.71	0.09	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยความถูกต้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สามารถอภิปรายผลที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่ามีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ไปใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงออกถึงผลงานนวัตกรรมของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับ Bass and Avolio (1994) ได้ให้ความเห็นว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตามเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพิ่มการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหากระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเป็นคนมีวิสัยทัศน์ มองไกล ใจกว้าง กล้าปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ น้อยกว่าด้านอื่น ๆ รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรี กันทะเนตร (2560 : 78-84) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการพัฒนาในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสู่การปฏิบัติ และมุ่งใจผู้ร่วมงานให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย การกระจายอำนาจตามสายบังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ การทำงานเป็นทีม การรับรู้การเปลี่ยนแปลง ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ การสร้างเครือข่ายในการทำงานและการคาดการณ์วางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความคาดหวังถึง การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและพร้อมแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ไม่ใช่เพียงการยอมรับความต้องการของผู้ตามเท่านั้น แต่ยังช่วยปลุกเร้า กระตุ้นสนับสนุนและยกระดับความต้องการเหล่านั้นให้สูงขึ้น ผู้นำยังมีความ พยายามที่พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ตามให้ไปไกลกว่าเดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

1.3 ผลการประเมินจากความต้องการจำเป็นและจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ที่มีคะแนนสูง 5 ลำดับแรกในแต่ละด้านมาเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยวิธี

Priority Needs Index แบบปรับปรุง โดยใช้ (PNI Modified) จะพบได้ว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ลำดับต่อมา คือ ด้าน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จะเห็นได้ว่าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จะมุ่งเน้นไปที่การสร้างวิสัยทัศน์เป็นสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลลงสู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ McShan, S.L. and M.A. Von. Gilnow.(2000) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้ที่สร้างภาพและนำเสนอภาพในอนาคตขององค์กร โดยที่ผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดโครงสร้างและขั้นตอนในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดความสนใจกับผู้ตาม สะท้อนให้เห็นถึงอนาคตของหน่วยงานที่สามารถทำได้จริง และบ่งบอกได้ถึงความแตกต่างที่จะเกิดขึ้นระหว่างปัจจุบันกับอนาคตขององค์กรซึ่งนำไปสู่การที่ทุกคนในองค์กรเห็นถึงคุณค่า และให้การยอมรับเพื่อนำไปสู่การนำไปปฏิบัติร่วมกัน

2.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการระดมสมองจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน จำนวน 5 ด้าน 20 แนวทางย่อย ผลจากกระบวนการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้รับความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้และความสามารถที่จะเข้าใจแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และแสดงความคิดเห็นร่วมกันได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้เป็นที่ประจักษ์ บุญย รัตนปัญญา (อ้างถึงในอารี แสงขำ. 2550 : 10) กล่าวว่า ออสบอร์นได้ อธิบายวิธีการ “ระดมสมอง” ไว้ว่าเป็นการที่คนสองคนหรือมากกว่านั้นร่วมกันใช้จินตนาการเพื่อให้เกิดความคิด ซึ่งแวบขึ้นจากจิตเหนือสำนึกของแต่ละคนไปสู่อัจฉริยะเหนือสำนึกของซึ่งกันและกันเพื่อเป็นการไขปัญหาใดปัญหาหนึ่งโดยเฉพาะ ความคิดเห็นจะถูกเขียนลงบนกระดาษอย่างฉับพลันทันทีและไม่ยอมให้มีการวิพากษ์ วิจารณ์หรือตกลงใจจนกว่าความคิดเห็นทั้งหลายได้เขียนลงบนแผ่นกระดาษทั้งหมดแล้ว หลังจากนั้นความคิดเห็นต่าง ๆ เหล่านั้นก็ถูกวิเคราะห์ถกเถียงและตัดสินใจเพื่อกำหนดคุณค่าและแนวทางปฏิบัติต่อไป สอดคล้องกับ ทินกร บัวชู (2562 : 285-594) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการยกระดับการศึกษาไทยโดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ เพื่อการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึง ความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจสามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้อย่างเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิดความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากร

ดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรอรุณพงษ์ศิริวิทธิ์ (2560) ได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ : เชียงราย ในแต่ละด้านได้ควรมุ่งเน้น 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรส่งเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้มีการเสนอปัญหาและให้แต่ละบุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรส่งเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มุ่งเน้นการดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง การปฏิบัติงานของแต่ละบุคลากรได้รับมอบหมายตรงตามความสามารถ และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองตามศักยภาพอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคพร เลิกนอก (2563 : 151) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่าแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่าผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือในการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มีการอบรมออนไลน์ เพื่อให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัย สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สร้างสังคมออนไลน์ เพื่อประสานงานกับเครือข่ายชุมชน ผู้ปกครองเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงานและติดต่อ สื่อสารให้ระหว่างกันเร็วขึ้น จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ทั้งของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สะดวกในการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ สร้างฐานระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัด ท่างงบประมาณการเงินให้เป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ดังนั้น ระดับสถานศึกษา และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ควรตระหนักและให้ความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน อันจะส่งต่อการพัฒนาและปรับปรุงตัวเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมากขึ้น ส่วนผลจากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุค

ดิจิทัลต้องมีการพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการ บริหารงานที่ชัดเจน และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมี เป้าหมายในการ บริหารงานและใช้วิธีการสื่อสาร ให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน เข้าใจสภาวะการณ์การ เปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา มีการศึกษาการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อนำไปสู่ การวางแผนการพัฒนาการจัดการศึกษาในอนาคต

1.2 ผลจากการวิเคราะห์ความสำคัญของการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างกระชับกำหนดเป้าหมายและจัด ความสำคัญเร่งด่วน หาหนทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และถ่ายทอดออกมาอย่างชัดเจนให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนได้รับทราบ จึงควรมีการวิจัยเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาให้นำไปสู่รูปธรรมที่ชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่ง ปัจจัยหลักที่สามารถพยากรณ์การเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 20 แนวทางย่อย หน่วยงานหรือผู้ที่ เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกระดับ สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความเหมาะสมของบริบท

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่น ๆ โดยใช้วิธีการพัฒนา เสริมสร้างที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

ขจรอรรถพน พงศ์วิโรจน์.(2560).แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ:เชียงราย.คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ท เทิร์น, ตาก.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. ฉบับปรับปรุง 2560 (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *ครุศาสตร์สาร*, 13(2), 285-294.

นลินพร จินตเวชศาสตร์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

- นุชรี กันทะเนตร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการพัฒนาในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ภคพร เลิกนอก (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560, เมษายน 6). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.: 14.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory). สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565. กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- อารี แสงขำ. (2550). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้เทคนิคการสอนแบบระดมสมอง. [สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- Bass, B. M. and Avolio. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage
- McShan, S. L. and M. A. Von. Gilnow. (2000). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Sheninger, E. C. (2014). *Pillars of Digital Leadership*. International Center for Leadership in Education, 4-1.