



การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

Development of Program to Enhance Digital Leadership of School

Administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 2

อารีรัตน์ สุขดาช^{1*} ธันยาภรณ์ นวลสิงห์²

Areerat Sukdas^{1*} Thanyaporn Nualsing²

(Received: 2025-01-27; Revised: 2025-03-06; Accepted: 2025-03-10)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 323 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) มีค่าเท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามสภาพปัจจุบันตั้งแต่ระหว่าง .350 - .889 และค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ตั้งแต่ .345 - .946 จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .964 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .962 ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของผู้บริหารโรงเรียนโดยการสัมภาษณ์ จากนั้นยกร่างโปรแกรมและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

¹นักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹Student in Educational Management, Master of Educational Program, Roi Et Rajabhat University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

²Assistant Professor in charge of the Master of Education Program for Educational Management, Roi Et Rajabhat University

*Corresponding Author Email: 66918101023@reru.ac.th



ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารดิจิทัล และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การรู้ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล Module 2 การรู้ดิจิทัล Module 3 การสื่อสารดิจิทัล Module 4 การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ Module 5 การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 4) วิธีพัฒนา 5) ผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาโปรแกรม, ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล, การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

Abstract

This research aimed to; 1) study current situation, desirable situation, and the essential needs to enhance digital leadership 2) develop the program to enhance digital leadership. Using a mixed-methods research approach, divided into 2 phases: Phase 1 was the study of the current situation, desired situation, and essential needs. The samples were 323 school administrators and teachers selected through the stratified random sampling. The research instrument was scaling questionnaire. Using Index of Congruence, IOC ranged 1.00, The discrimination level ranging of the current condition from .350- .889 and the desired condition from .345- .946, finding Cronbach's Alpha Coefficient has a confidence value of the current condition is .964 and the desired condition is .952 and Phase 2 was program development to enhance digital leadership, study best practices of school administrators through interviews and then draft a program, and evaluate propriety and feasibility of the program by 5 experts. The data were analyzed by using mean, standard deviation and priority need index.

The results showed that;



1. The current situation was overall at the high level. The highest average aspect was digital communication. The desirable situation was overall at the highest level. The highest average aspect was digital culture. The needs assessment from more to less were digital culture, developing digital professionalism, digital vision, digital literacy, and digital communication.

2. The programs to enhance digital leadership of school administrators consist of 1) Principle 2) Objectives 3) Content consists of 5 modules: Module 1 was digital vision, Module 2 was digital literacy, Module 3 was digital communication, Module 4 was developing digital professionalism, and Module 5 was digital culture 4) Development method 5) Evaluation. The results of overall program evaluation were the highest level appropriate and the possibilities are at the highest level.

Keyword: Program Development, Digital Leadership, The Digital Leadership Enhancement

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลก มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ทุกชาติทุกภาษา ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ซึ่งใช้คำว่า “ยุคดิจิทัล” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับโลกแห่งความรู้ที่ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเทคโนโลยีได้เข้ามาช่วยให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561) เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในยุคสมัยนี้คือ เทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านวัฒนธรรมและการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ หรือแม้แต่ด้านสังคมเองก็ตามล้วนมีเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเกี่ยวข้องสำหรับการดำเนินชีวิตประจำวัน ดังนั้นนโยบายไทยแลนด์ 4.0 จึงได้มีส่วนช่วยในการสนับสนุนการศึกษา เพื่อให้การศึกษาได้นำไปพัฒนาสังคมให้มีความก้าวหน้าในลำดับต่อไป (นิกร จันภิรม และศตพล กัลยา, 2562) การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้เจ้าของกิจการรวมทั้งหน่วยงานองค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น การพัฒนาทักษะโดยใช้นวัตกรรมมาช่วยก็จะขยายไปได้ไกลมากขึ้น เช่นเดียวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งจำเป็นต้องอาศัยสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวให้เกิดผลเป็นรูปธรรม กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จึงได้ขับเคลื่อนการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล



เพื่อสร้างการรับรู้และเพิ่มโอกาสให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเข้าถึงเครื่องมือและเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ล้ำสมัย รวมถึงข้อมูลแหล่งเรียนรู้ ครอบคลุมถึงเรื่องความปลอดภัย ไซเบอร์ และจุดประกาย แนวคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีไปบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้ เพื่อช่วยแก้ปัญหาทั้งในและนอกชั้นเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) จากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษานำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูผู้สอน ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ทำให้ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับโลกแห่ง ความรู้ที่ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประเทศใดที่บริหารจัดการความรู้ได้ดีกว่าย่อมพัฒนาคนให้มี คุณภาพได้ดีกว่า ซึ่งบุคคลที่จะพัฒนาด้านการศึกษาได้ดีที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561)

ภาวะผู้นำ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผล สำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กรและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคดิจิทัลซึ่งถือเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนผ่าน ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำจึงมีการเปลี่ยนแปลง แนวคิดและรูปแบบมาอย่างต่อเนื่องตามสภาพแห่งการเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย (दारूरवरण ถวิลการ, 2564) ซึ่งหนึ่งในภาวะผู้นำที่ได้รับความนิยม ตรงต่อความต้องการและเหมาะสมกับโลกในยุคดิจิทัลซึ่งถือเป็น ยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านที่ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก นั่นคือ ภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา ให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของ การศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้เป็นที่รู้จักกระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อยู่ตลอดเวลาและสามารถร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่ส่งเสริมสมรรถนะครูและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ สามารถเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต (สุญา โคมลวานิช และคณะ, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มีวิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ สู่อนาคตที่ ยิ่งยืน” จากการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารและคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและ นิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่าผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติ ราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งหมด 7 ตัวชี้วัด พบว่า มีผลการประเมิน



รวม 7 ตัวชี้วัด ได้คะแนนเฉลี่ย 4.43 ระดับคุณภาพ “ดีเยี่ยม” และตัวชี้วัดที่ต้องพัฒนาให้มากขึ้นไป คือ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในทุก รูปแบบ การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนตามพหุปัญญา และการขับเคลื่อนให้หน่วยงานและสถานศึกษา มีระบบบริหารจัดการที่เป็นดิจิทัล และอุปสรรคในการดำเนินงาน คือ การพัฒนาของระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ดังนั้น ผู้นำของโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรให้ดีที่สุดนั้น มิได้หมายความว่า จะหยุดพัฒนาเมื่อได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะคิด และจริยธรรมที่ดีเข้ามาทำงานแล้ว แต่ในทางตรงกันข้าม การพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทันยุคทันสมัย (บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด, 2563) การพัฒนาภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ผู้นำต้องพัฒนาความเป็นผู้นำทั้งบทบาทและกระบวนการให้ดียิ่งขึ้นทั้งทักษะและความรู้ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรมีโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาดิจิทัลทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ



2. ได้ทราบความต้องการจำเป็น ซึ่งจะเป็นโยบายสนต่อครูและผู้บริหารสถานศึกษา นำไปพิจารณาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้

3. ได้โปรแกรมที่เป็นนโยบายสนต่อครูและผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปปรับใช้ในการเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลเพื่อพัฒนาในสังกัดต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น

1. ขั้นตอนดำเนินการ สักเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครูในโรงเรียน และวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน จำนวน 2,029 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 233 คน และครู จำนวน 1,796 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2567) รวม 218 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 92 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 125 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารจำนวน 117 คน ครูผู้สอน จำนวน 206 คน รวม 323 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปไว้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยพบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้อเท่ากับ 1.00 นำแบบสอบถามที่มีค่า IOC เป็นไปตามเกณฑ์ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธี Item-total Correlation โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มากกว่า 0.7 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ โดยแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ตั้งแต่ .350 - .889 และค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ ตั้งแต่ .345 - .946 และค่า



ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .964 และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .962 และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามโดย Google form ผ่านทางระบบทะเบียนรับส่งหนังสือราชการ Education Area Management Support System (ระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) ซึ่งเก็บกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งหมด 323 คน คิดเป็นร้อยละ 100

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ขั้นตอนดำเนินการ ศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน โดยร่างรายการสัมภาษณ์ของตัวบ่งชี้ที่มีความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{modified}$ มากกว่าค่า $PNI_{modified}$ โดยรวมของแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยการสัมภาษณ์เพื่อหาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นร่างโปรแกรมและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยเป็นผู้ที่มีความโดดเด่นด้านภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการให้สัมภาษณ์ และตกลงนัดหมายวัน เวลา สถานที่ให้สัมภาษณ์ โดยไปพบและสัมภาษณ์โดยตรง จากนั้นขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินโปรแกรม โดยประสานส่งและขอรับคืนผ่านช่องทางออนไลน์

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารดิจิทัล และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และลำดับ



ความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การรู้ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ และสัมภาษณ์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของตัวบ่งชี้ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่า $PNI_{modified}$ มากกว่าค่า $PNI_{modified}$ โดยรวมของแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 5 องค์ประกอบเพื่อหาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นยกร่างโปรแกรม แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็น

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล	3.70	0.58	มาก	4.84	0.41	มากที่สุด	0.310	3
2. การรู้ดิจิทัล	3.73	0.56	มาก	4.85	0.43	มากที่สุด	0.302	4
3. การสื่อสารดิจิทัล	3.84	0.53	มาก	4.86	0.42	มากที่สุด	0.266	5
4. การพัฒนาความ เป็นมืออาชีพด้าน ดิจิทัล	3.66	0.59	มาก	4.85	0.43	มากที่สุด	0.330	2
5. การสร้างวัฒนธรรม ดิจิทัล	3.62	0.65	มาก	4.88	0.39	มากที่สุด	0.352	1
โดยรวม	3.71	0.58	มาก	4.86	0.42	มากที่สุด	-	-

2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

โปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนา 70 : 20 : 10 คือ 70 % การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ประกอบด้วย การปฏิบัติงานจริง 20 % การเรียนรู้จากผู้อื่น ประกอบด้วย (1) การศึกษาดูงาน และ (2) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม และ 10% การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร ประกอบด้วย (1) การศึกษาดด้วยตนเอง และ (2) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม ประกอบด้วย การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา โดยใช้เวลาในการดำเนินงานโปรแกรมทั้งสิ้น 122 ชั่วโมง การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ไปปรับใช้นั้นสามารถศึกษารายละเอียดการดำเนินงานของโปรแกรมและ



วิธีดำเนินงานได้ตามช่วงเวลาของโปรแกรมและสามารถปรับช่วงเวลาได้ตามความเหมาะสมรายละเอียด

โปรแกรม แสดงดังแผนภาพ 1





ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการ	4.73	0.58	มากที่สุด	4.73	0.41	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.80	0.38	มากที่สุด	4.84	0.36	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.73	0.49	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา	4.48	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. การประเมินผลโปรแกรม	4.84	0.36	มากที่สุด	4.84	0.36	มากที่สุด
โดยรวม	3.71	0.58	มากที่สุด	4.86	0.42	มากที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษา ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนทิศทางการศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้เป็นที่รู้จัก สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต (สุชนา โกมลวานิช และคณะ, 2563) ดังที่ จีรพล สังข์โพธิ์ (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ว่า การเป็นภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของมิติวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กรมิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำในยุคดิจิทัล



จะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวยวิทย์ มูลทรัพย์ (2565), วัชรภรณ์ แสงทิพย์ (2565) และกัญญารัตน์ สุขแสน (2563) พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ สุขแสน (2563) พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การสื่อสาร

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ (दारुवरณ ถวิลการ, 2564) ดังนั้นผู้นำของโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลภายในโรงเรียน ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565), ภิรมณ ชิมกระโทก (2565), บุษยพรรณ สุระคาย (2565) และสุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2564) พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2564) พบว่า เรียงลำดับสภาพที่พึงประสงค์จากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การรู้ดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล

1.3 ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การรู้ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังให้เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลมาเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การรู้ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวยวิทย์ มูลทรัพย์ (2565) พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น น้อยที่สุดคือ การสื่อสารและจริยธรรมดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัฒน์ รักปัญญาสุทธิกุล (2564) พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 2) ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 3) ด้านการปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ตามลำดับ

2. โปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาโดยยึดกรอบการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 คือ 70 % การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ประกอบด้วย 1. การปฏิบัติงานจริง 20 % การเรียนรู้จากผู้อื่น ประกอบด้วย 1. การศึกษาดูงาน และ 2. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม และ 10% การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร ประกอบด้วย 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และ 2. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม ประกอบด้วย 1. การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา 2. การ



ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะจากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าโปรแกรม คือ แผนการจัดกิจกรรมที่มีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนาอย่างชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่จะพัฒนาได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ตั้งไว้หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ญาดาภัก กัลปดี (2559) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ว่า โปรแกรม คือ แผนหรือชุดกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการประยุกต์ใช้องค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันจากหลักการ แนวคิดและทฤษฎี พื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) กำหนดหลักการพัฒนาศักยภาพ ครอบคลุมนั้น ลักษณะเป็นการพัฒนาที่กำหนดสัดส่วน ดังนี้ การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านการทำงานหรือการลงมือปฏิบัติจริง โดยกำหนด สัดส่วนร้อยละ 70 ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นการลงมือทำ ได้ทดลอง ผ่านจากประสบการณ์จริงจาก การทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษาจากงานที่ปฏิบัติเป็นประจำวัน รวมไปถึงงานใหม่ ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติด้วย การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้จากบุคคลอื่น โดยกำหนดสัดส่วนร้อยละ 20 ซึ่งเป็น การเรียนในรูปแบบที่ผู้เรียนจากการได้รับย้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคล ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน โดยเกิดขึ้นได้หลายวิธี เช่น การเรียนรู้ผ่านเครือข่าย ประชุมกลุ่มย่อย การเรียนรู้ผ่านโค้ช การเรียนรู้ผ่านพี่เลี้ยง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และการควบคุมดูแลของ หัวหน้างาน เป็นต้น การพัฒนาครูด้วยวิธีการฝึกอบรม โดยกำหนดสัดส่วนร้อยละ 10 ซึ่งเป็นการเรียนรู้ ที่ผู้เข้ารับการพัฒนา ได้รับความรู้จากการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวยวิทย์ มูลทรัพย์ (2565) พบว่า โปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) หลักการพัฒนา 5) การประเมินผลโปรแกรม ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยพรณ สุระคาย (2565) พบว่า โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

โปรแกรมจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้น มีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนาดังนี้



1.1 การนำโปรแกรมไปใช้ ควรทำความเข้าใจ วัตถุประสงค์และแนวทางแก่ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อน การนำโปรแกรมไปใช้ให้ชัดเจน เพื่อให้ทราบแนวทางการดำเนินงานและผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาหา ความรู้ก่อนการเข้าอบรมพัฒนา

1.2 การนำโปรแกรมไปใช้นั้น สามารถปรับเวลาในการพัฒนาแต่ละขั้นตอนอาจยืดหยุ่นได้ตาม ความเหมาะสมและควรพัฒนาให้ครบทุกขั้นตอนตามโปรแกรมที่วางไว้

1.3 การนำโปรแกรมไปใช้ควรคำนึงถึงความรู้และความสามารถของวิทยากรผู้ให้ความรู้ และผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องในการจัดนำโปรแกรมและควรพิจารณาบริบทควบคู่ไปด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัย และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังเกตอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบความเหมือนหรือแตกต่างกันและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรให้มีการศึกษาวิจัยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม เพื่อหาแนวในรูปแบบอื่น ๆ ในการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ในด้านนี้ได้

2.3 ควรศึกษาผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ เพื่อให้ทราบผลการใช้โปรแกรมและเพื่อให้มีการพัฒนาโปรแกรมให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะ เซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. บัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต]. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/download/248666/171654/903802>
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 6). โรง พิมพ์ศิริธรรมออฟเซต.
- จิรพล สังข์โพธิ์. (2560). ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรวัดณ์ รักปัญญาสุทธิกุล. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม]. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/251222/172635>



- ญดาภักดิ์ กัลปดี. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครู
ประถมศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดาวรรณ ฤทธิการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล *Digital Leadership*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิกร จันภิรมย์, ศตพล กัลยา, ภาสกร เรืองรอง และรุจโรจน์ แก้วอุไร. (2562). เทคโนโลยีการศึกษาในยุค
Thailand 4.0. *วารสารปัญญาทัศน์*, 11(1), 304-314, <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/186303>
- บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). (2567). การพัฒนาผู้นำและทรัพยากรบุคคล. <https://www.cpall.co.th/sustain/social-dimension/leadership-and-human-capital-development>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุริยสาส์น.
- บุษยพรรณ สุระคาย. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม]. <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2117>
- พิชญ์พิมล สุนทรวงศ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ภิรมณ์ ชิมกระโทก. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2132>
- วัชรภรณ์ แสงทิพย์. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
<https://search.tci-thailand.org/article.html?b3BlbkFydGljbGUmaWQ9NzMDk2>
- ไวยวิทย์ มุลทรัพย์. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ได้
ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพัตรา สุวรรณชัยรบ. (2564). โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/250213>



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. <https://srn2.go.th/index/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2563. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. พรึกหวาน กราฟฟิค.
- สุขญา โกมลวานิช. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 23 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. <https://app.gs.kku.ac.th/images/img/support/grc2020/pdfabstracts/HMO16.pdf>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.