

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท
A DIGITAL LEADERSHIP DEVELOPMENT MODEL BASED ON THE FOUR
PRINCIPLES OF PATISAMBHIDA FOR EDUCATIONAL INSTITUTION
ADMINISTRATORS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE,
UTHAI THANI, CHAINAT

¹ไชยโพธิ์ ร่มโพธิ์ Chaiyapho Rompho

²พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต Phrakhruphawnawuthibanthit

³พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author Email: chaifarm19@hotmail.com

Article Received: February 15, 2025. Revised: March 27, 2025. Accepted: March 28, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท 3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและครู จำนวน 302 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $PNI_{modified}$ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบฯ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 19 รูป/คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 รูป/คน ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษา 43 คน เครื่องมือที่ใช้คือคู่มือการใช้รูปแบบ และแบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบ โดยการประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลไกการพัฒนา บูรณาการหลักปฏิสัมพันธ์ 4 4) การประเมิน มีผลการทดลองใช้รูปแบบ โดยรวมผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด มีผลการประเมินรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสรุปองค์ความรู้เป็น “DDP”

คำสำคัญ: รูปแบบ, การพัฒนาภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำดิจิทัล, ปฏิสัมพันธ์ 4

Abstract

This research article aimed to propose a model for developing digital leadership based on the four principles of Paṭisambhidā for school administrators under the Office of Secondary Education Area 3, Uthai Thani, Chainat. This research was a mixed-method research with 4 steps: Step 1: Studying the need for developing digital leadership using a questionnaire with a sample group of 302 school administrators and teachers. Data were analyzed using statistics, namely percentage, mean, standard deviation, and PNImodified. Step 2: Developing the model by interviewing 19 key informants using a semi-structured interview form. Data were analyzed using content analysis and content validity was checked by 5 experts. Step 3: Testing the model by organizing a workshop for 43 school administrators. The research instruments used were a model user manual and an evaluation form for assessing opinions on the model. Data were analyzed using statistics, namely mean and standard deviation. Step 4: Evaluating the model by holding a focus group discussion with 9 experts. The research instrument used was a model evaluation form. Data were analyzed using statistics, namely mean and standard deviation.

The results of the research found that: The model for developing digital leadership based on the four principles of Paṭisambhidā for school administrators under the Office of the Secondary Education Area, Uthai Thani, Chainat consisted of 1) Principles, 2) Objectives, 3) Development mechanisms, integrating the four principles of Paṭisambhidā, 4) Evaluation. The results from the trial of the model, overall, the workshop participants had the highest opinions on the model. The overall evaluation results of the model were at the highest level. Therefore, the knowledge was summarized as "DDP".

Keywords: Model, Leadership Development, Digital Leadership, The Four Principles of Paṭisambhidā

บทนำ

โลกยุคศตวรรษที่ 21 อยู่ในช่วงระยะเวลา ค.ศ. 2001-ค.ศ. 2100 หรือ พ.ศ. 2544-พ.ศ. 2643 ซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลง และเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคและทั่วโลกเข้าด้วยกัน ทั้งข้อมูลทางเศรษฐกิจ การลงทุน ความมั่นคง การเมืองการปกครอง ความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมจัดการศึกษา (สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์, 2560) โดยเฉพาะการขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการด้านยุทธศาสตร์ ส่งเสริมและพัฒนาาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา มุ่งเพิ่มและขยายช่องทางการเรียนรู้ด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในการเรียนการสอน เพื่อสร้างความคุ้นเคย และยกระดับความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนสำหรับเป็นฐานในการเรียนรู้วิชาอื่นๆ จัดทำ และรวมไปถึงการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำ

องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและสร้างวัฒนธรรมใหม่ในโรงเรียน เป็นผู้บริหารที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายองค์กร กลายเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล (Sheninger, E., 2014)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องมีวิธีคิดใหม่สามารถนำเอาดิจิทัลเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังที่ ชีระ ญูเจริญ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษาในยุคนี้จำต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เอื้อและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้ากว้างไกล จึงจะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งมีปรากฏในงานวิจัยของ กัญญารัตน์ สุขแสน (2563) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้นำดิจิทัลที่ควรมีคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างความมั่นใจ การจัดสรรเวลาในการเข้าถึง และการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลความสำเร็จในผลงาน มีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหาร หรือภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำ บริหารงานให้บุคลากรที่มีอยู่ ช่วยกันทำงานและรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่าง ถูกต้อง เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ เกิดประสิทธิผลและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (สุวรรณา เทพประสิทธิ์, 2562) ดังนั้น การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องอาศัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับการบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ในพันธกิจข้อที่ 8 คือ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และกลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านศักยภาพการจัดการเรียนรู้ คุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะทางด้านภาษาและดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท, 2566) โดยทางพระพุทธศาสนาหลักปฏิสัมพันธ์ 4 เป็นหลักธรรมที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นปัญญาชุดที่ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติต่อข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้องและเท่าทันในยุคดิจิทัล หากผู้บริหารมีปัญญาชุดนี้ครบ 4 อย่าง จะเป็นผู้พร้อมที่จะทำงานข่าวสารข้อมูลได้และอยู่ในสังคมดิจิทัลได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การปฏิบัติงาน บริหารสถานศึกษา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) อัธยาศัยปฏิสัมพันธ์ ปัญญาแตกฉานในอรรถ มีความแตกฉานในเนื้อหา ในความหมาย รู้จริง เข้าใจจริง หัดตั้งคำถามเพื่อตรวจสอบตัวเอง 2) อัมมปฏิสัมพันธ์ ปัญญาแตกฉานในธรรม จับประเด็นได้ จับจุดของเรื่องได้ แตกฉานในตัวหลักตัวประเด็น 3) นิรุติปฏิสัมพันธ์ ปัญญาแตกฉานในนิรุติ คือ ภาษา ปัญญาแตกฉานในการใช้ภาษา สื่อภาษา สื่อความให้ผู้ฟังเข้าใจได้ 4) ปฏิกายปฏิสัมพันธ์ ปัญญาแตกฉานในปฏิภาณ เอาข้อมูลทั้งหลายมาเชื่อมโยงกันได้ สร้างเป็นความรู้ใหม่ ใช้แก้ปัญหาได้ตรงตาม

สถานการณ์ คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ สองข้อแรกใช้ในการรับข้อมูลข่าวสารเข้ามา ส่วนสองข้อหลังเป็นการนำข้อมูลข่าวสารนั้นไปใช้ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท” โดยผลวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ครู รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สนใจ สามารถนำข้อมูลไปใช้พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท 34 โรงเรียน จำนวน 1,312 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท, 2566) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท จำนวน 302 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) และเลือกแบบเจาะจงผู้ให้ข้อมูลวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล 4 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การมีความรู้ดิจิทัลและสามารถใช้งานได้อย่างคล่องแคล่ว 3) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 4) การเข้าใจในความรู้และทักษะดิจิทัลที่หลากหลายของแต่ละบุคคล ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้ตรงกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตรวจสอบเครื่องมือโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC ได้ค่ารายข้อคำถามแต่ละข้อคะแนน คือ 0.60-1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.985 จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้จริงโดยวิธีส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ผ่านโปรแกรมประยุกต์ (Application line) ส่วนตัว และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีดังนี้ 1) การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 19 รูป/คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 พระสงฆ์ กลุ่มที่ 2 นักวิชาการด้านการศึกษา กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มที่ 4 ศิษยานุศิษย์ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่สร้างจากการศึกษาพระไตรปิฎก เอกสารตำรา หนังสือ งานวิจัย บทความ เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มีแนวคำถาม 4 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การมีความรู้ดิจิทัลและสามารถใช้งานได้อย่างคล่องแคล่ว 3) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และ 4) การเข้าใจใน

ความรู้และทักษะดิจิทัลที่หลากหลายของแต่ละบุคคล โดยนำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นรายข้อที่มีค่ามากที่สุดมาใช้เป็นกรอบในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยการจดบันทึก ภาพนิ่ง และเครื่องบันทึกเสียง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา 2) ยกร่างรูปแบบ โดยสังเคราะห์จากผลการสัมภาษณ์ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ร่วมกันตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อตรวจสอบข้อความแต่ละข้อในเครื่องมือ ตรวจสอบความเกี่ยวข้อง ความชัดเจนของข้อความ พบว่าผลความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ที่ 1.00

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีกลุ่มเป้าหมาย คือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท จำนวน 43 คน ใช้วิธีการเลือกแบบอาสาสมัคร (Voluntary Selection) ที่มีความสนใจพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล และยินดีเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) คู่มือการใช้รูปแบบ และ 2) แบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินฯ และทำการบันทึกภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม 9 รูป/คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 นักวิชาการด้านการศึกษา และกลุ่มที่ 2 นักวิชาการด้านพุทธบริหารการศึกษา เครื่องมือที่ใช้คือ แบบการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินรูปแบบฯ ตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความประโยชน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลไกการพัฒนา 4) การประเมิน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการใช้งานดิจิทัล สร้างความเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยียุคใหม่ บูรณาการหลักปฏิสัมพันธ์ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการมีความรู้ดิจิทัลและสามารถใช้งานได้คล่องแคล่ว ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการเข้าใจในความรู้และทักษะดิจิทัลที่หลากหลายของแต่ละบุคคล

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 1) เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีปัญญาแตกฉานในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในยุคใหม่ และ 2) เพื่อเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นนำไปใช้กำหนดนโยบายการปฏิบัติงานตามบริบทของสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 กลไกการพัฒนา ประกอบด้วย

1. หลักการ คือ ในปัจจุบันการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นไปในลักษณะก้าวกระโดด จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาในด้านต่างๆ ให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศ ในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ประกอบกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจ และสังคมโลก อัน

เนื่องมาจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำทางการศึกษา ในยุคปัจจุบัน คือ จะต้องมีความรู้ดิจิทัล และมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีเข้าไปสู่ห้องเรียนและสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขันในบริบทของโลกยุคใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ปฏิสัมพันธ์ ปัญหาแตกฉานใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) อรรถปฏิสัมพันธ์ ปัญหาแตกฉานในอรรถ มีความแตกฉานในเนื้อหา ในความหมาย รู้จริง เข้าใจจริง หัดตั้งคำถามเพื่อตรวจสอบตัวเอง 2) อัมมปฏิสัมพันธ์ ปัญหาแตกฉานในธรรม จับประเด็นได้ จับจุดของเรื่องได้ แตกฉานในตัวหลักตัวประเด็น 3) นิรุตติปฏิสัมพันธ์ ปัญหาแตกฉานในนิรุตติ คือ ภาษา ปัญหาแตกฉานในการใช้ภาษา สื่อภาษา สื่อความให้ผู้ฟังเข้าใจได้ 4) ปฏิภาณปฏิสัมพันธ์ ปัญหาแตกฉานในปฏิภาณ เอาข้อมูลทั้งหลายมาเชื่อมโยงกันได้ สร้างเป็นความรู้ใหม่ ใช้แก้ปัญหาได้ตรงตามสถานการณ์ คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ สองข้อแรกใช้ในการรับข้อมูลข่าวสารเข้ามา ส่วนสองข้อหลังเป็นการนำข้อมูลข่าวสารนั้นไปใช้ เป็นหลักธรรมที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล โดยหลักปฏิสัมพันธ์ 4 เป็นปัญหาชุดที่ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติต่อข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้องและเท่าทันในยุคดิจิทัล หากผู้บริหารมีปัญหาคู่นี้ครบ 4 อย่าง จะเป็นผู้พร้อมที่จะทำงานข่าวสารข้อมูลได้และอยู่ในสังคมดิจิทัลได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การปฏิบัติงาน บริหารสถานศึกษา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล บูรณาการตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 ประกอบด้วย (1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (2) การมีความรู้ดิจิทัลและสามารถใช้งานได้อย่างคล่องแคล่ว (3) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และ (4) การเข้าใจในความรู้และทักษะดิจิทัลที่หลากหลายของแต่ละบุคคล

3. เนื้อหา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท แบ่งเป็น 4 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โมดูล 2 การมีความรู้ดิจิทัลและสามารถใช้งานได้อย่างคล่องแคล่ว โมดูล 3 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และโมดูล 4 การเข้าใจในความรู้และทักษะดิจิทัลที่หลากหลายของแต่ละบุคคล บูรณาการหลักปฏิสัมพันธ์ 4 ประกอบด้วย อรรถปฏิสัมพันธ์ (เข้าใจ) อัมมปฏิสัมพันธ์ (สรุปความ) นิรุตติปฏิสัมพันธ์ (สื่อภาษา) ปฏิภาณปฏิสัมพันธ์ (สร้างสรรค์)

4. กระบวนการ ดำเนินการโดย 1) รับฟังการบรรยาย 2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ลงมือปฏิบัติ

5. ระยะเวลา ระยะเวลา 12 ชั่วโมง

6. สื่อและแหล่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) เอกสารประกอบการพัฒนา 2) ใบงานแบบทดสอบ และแบบประเมิน 3) สไลด์นำเสนอประกอบการพัฒนา 4) เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง/แพลตฟอร์ม/แอปพลิเคชันเพื่อการศึกษา

7. การวัดประเมินผล ได้แก่ 1) การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ (1) การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง (2) การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ และการประเมินใบงานและใบกิจกรรม (3) การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 2) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

องค์ประกอบที่ 4 การประเมิน คือ การประเมินรูปแบบตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความถูกต้อง หมายถึง รูปแบบถูกต้องตามหลักการ วัตถุประสงค์ กลไกการพัฒนา การทดลองใช้ และการ

ประเมินของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท 2) ความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมสอดคล้องต่อการปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท 3) ความเป็นไปได้ หมายถึง รูปแบบมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สภาพการดำเนินการ ความต้องการ สามารถปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท และ 4) ความเป็นประโยชน์ หมายถึง รูปแบบเป็นแนวทางที่ส่งเสริมสนับสนุนต่อผู้บริหารที่สามารถปฏิบัติตามได้ และส่งผลถึงภารกิจให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท พบว่า โดยรวมผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการใช้นวัตกรรม สร้างความเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยียุคใหม่ บูรณาการหลักปฏิสัมพันธ์ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการมีความรู้ดิจิทัลและสามารถใช้งานได้อย่างคล่องแคล่ว ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการเข้าใจในความรู้และทักษะดิจิทัลที่หลากหลายของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบที่ดีประกอบด้วย หลักการอันเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาให้ผู้บริหารเข้าใจถึงทิศทางและเป้าหมายช่วยให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกิจ กลางสุข (2566) ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ คือ หลักการ มุ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะด้านภาวะผู้นำดิจิทัล และมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่หลากหลายและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีปัญญาแตกฉานในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในยุคใหม่ และเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นนำไปใช้กำหนดนโยบายการปฏิบัติงานตามบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า วัตถุประสงค์ เป็นสิ่งที่ช่วยให้ทราบว่าการพัฒนาผู้บริหารไปในทิศทางใดเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้เมื่อผู้บริหารเห็นความสำคัญของวัตถุประสงค์ จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกิจ กลางสุข (2566) ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ คือ

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กด้านวิสัยทัศน์และกระบวนการทัศน์ใหม่ด้านความรู้ความเข้าใจดิจิทัลด้านการสื่อสารดิจิทัลและการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 3 กลไกการพัฒนา ได้แก่ 1) หลักการ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล คือ หลักปฏิสัมพันธ์ 4 ผู้ที่มีปัญญาแตกฉานใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) อรรถปฏิสัมพันธ์ 2) ธรรมปฏิสัมพันธ์ 3) นิรุตติปฏิสัมพันธ์ 4) ปฏิภาณปฏิสัมพันธ์ ซึ่งหลักปฏิสัมพันธ์ 4 เป็นปัญญาชุดที่ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติต่อข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้องและเท่าทันในยุคดิจิทัล หากผู้บริหารมีปัญญาชุดนี้ครบ 4 อย่างจะเป็นผู้พร้อมที่จะทำงานข่าวสารข้อมูลได้และอยู่ในสังคมดิจิทัลได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล 4 บุคลากรตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การมีความรู้ดิจิทัลและสามารถใช้งานได้อย่างคล่องแคล่ว การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และการเข้าใจในความรู้และทักษะดิจิทัลที่หลากหลายของแต่ละบุคคล 3) เนื้อหา มี 4 โมดูล คือ โมดูล 1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โมดูล 2 การมีความรู้ดิจิทัลและสามารถใช้งานได้อย่างคล่องแคล่ว โมดูล 3 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และโมดูล 4 การเข้าใจในความรู้และทักษะดิจิทัลที่หลากหลายของแต่ละบุคคล 4) กระบวนการ ได้แก่ คำแนะนำ ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาก่อน ระหว่างและหลังดำเนินการ ประเมินผลหลังการพัฒนา วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยวิธีรับฟังการบรรยาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติ 5) ระยะเวลาการพัฒนา 12 ชั่วโมง 6) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ ได้แก่ เอกสารประกอบการพัฒนา โมดูล 1 - 4 ใบงาน แบบทดสอบ และแบบประเมิน สไลด์นำเสนอประกอบการพัฒนา และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง/แพลตฟอร์ม/แอปพลิเคชันเพื่อการศึกษา 7) การวัดและประเมินผล ก่อน/ระหว่าง/หลังการพัฒนา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า กลไกการพัฒนาเป็นวิธีการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำดิจิทัลโดยบูรณาการหลักปฏิสัมพันธ์ 4 คือ โมดูล 1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โมดูล 2 การมีความรู้ดิจิทัลและสามารถใช้งานได้อย่างคล่องแคล่ว โมดูล 3 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และโมดูล 4 การเข้าใจในความรู้และทักษะดิจิทัลที่หลากหลายของแต่ละบุคคล หากผู้บริหารมีครบ 4 ข้อ จะเป็นผู้มีปัญญาแตกฉานในข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ และสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกิจ กลางสุข (2566) ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ คือ เนื้อหาและกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ชุดที่ 1 วิสัยทัศน์และกระบวนการทัศน์ใหม่ หน่วยการเรียนรู้ชุดที่ 2 ความรู้ความเข้าใจดิจิทัล หน่วยการเรียนรู้ชุดที่ 3 การสื่อสารดิจิทัล หน่วยการเรียนรู้ชุดที่ 4 การสร้างและพัฒนานวัตกรรม กระบวนการพัฒนา ดำเนินการโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติการ และการวัดและประเมินผล

องค์ประกอบที่ 4 การประเมิน ได้แก่ 1) ความถูกต้อง หมายถึง รูปแบบถูกต้องตามหลักการ วัตถุประสงค์ กลไกการพัฒนา การทดลองใช้ และการประเมินของรูปแบบ 2) ความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมสอดคล้องต่อการปฏิบัติ 3) ความเป็นไปได้ หมายถึง รูปแบบมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สภาพการดำเนินการ ความต้องการ สามารถปฏิบัติได้ 4) ความเป็นประโยชน์ หมายถึง รูปแบบเป็นแนวทางที่ส่งเสริมสนับสนุนต่อผู้บริหารที่สามารถปฏิบัติตามได้ และส่งผลถึงภารกิจให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การประเมินรูปแบบช่วยให้ทราบว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้นำรูปแบบไปใช้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกิจ กลางสุข (2566) ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ คือ การวัดและ

ประเมินผล เพื่อประเมินผลการดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และ ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามรูปแบบ

ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท พบว่า โดยรวมผู้เข้าร่วมประชุม เชิงปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 ที่นำมาใช้มีความสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาที่ผู้บริหารสถานศึกษากำลังเผชิญในปัจจุบัน มีวิธีการพัฒนาทั้งแบบการบรรยาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการลงมือปฏิบัติ โดยเนื้อหาประกอบด้วยพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การมีความรู้ดิจิทัลและสามารถใช้งานได้อย่างคล่องแคล่ว 3) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 4) การเข้าใจในความรู้และทักษะดิจิทัลที่หลากหลายของแต่ละบุคคล บูรณาการตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 (ปัญญาแตกฉาน) อันเป็นปัญญาชุดที่ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติต่อข้อมูลข่าวสาร ได้อย่างถูกต้องและเท่าทันในยุคดิจิทัล หากผู้บริหารมีปัญญาชุดนี้ครบ 4 อย่างจะเป็นผู้พร้อมที่จะทำงาน ข่าวสารข้อมูลได้และอยู่ในสังคมดิจิทัลได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกิจ กลางสุข (2566) ที่พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมมีการปฏิบัติตามตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระภิกษวนามังคลาจารย์ (อนมกมล นาประกอบ) (2566) ที่พบว่า ระบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 ได้แก่ ปริชาแจ้งในอรรถ M = Meanings: ความหมาย คือการ เรียนรู้หลักการ แนวคิดและทฤษฎีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นการพัฒนาปัญญาแตกฉานในเนื้อความ ความเข้าใจแจ่มแจ้งในความหมายของ ถ้อยคำ ข้อความ หลักธรรมต่างๆ อย่างย่อ ก็ขยายความแยกแยะ ออกไปได้โดยพิสดาร เมื่อเห็นเหตุการณ์อย่างหนึ่งสามารถคิด เชื่อมโยงแยกแยะ กระจายความคิดออกไป จน ล่วงรู้ถึงผลที่จะเกิดขึ้นได้ เพื่อพัฒนาปัญญาอรรถนี้ให้เกิดขึ้นแก่พระสงฆ์ผู้เผยแผ่ เข้าใจในธรรม O = Origin analysis: การวิเคราะห์ต้นเหตุ คือความรู้แจ้ง ประยุกต์หลักธรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เข้าใจชัดเจนใน หลัก/ข้อธรรม เมื่อเห็นอรรถาธิบายโดยพิสดารก็สามารถจับใจความมาตั้งเป็นกระทู้ หรือหัวข้อได้ เมื่อรู้ผลที่ ปรากฏก็สามารถสืบสาวกลับไปหาเหตุได้ ข่าของในภาษา L = Language: การใช้ภาษา คือ การใช้ศัพท์ ถ้อยคำ บัญญัติ ภาษาต่างประเทศและทักษะการใช้นวัตกรรมในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ชี้แจงแสดงอรรถ และธรรมให้คนอื่นเข้าใจ เห็นตาม นำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ คิดแก้ปัญหาทันการณ์ Q = Quick witted: มีไหวพริบอย่างรวดเร็ว คือ ความเฉลียวฉลาดในการใช้หลักการคิดได้คล่องแคล่ว เป็นการพัฒนาปัญญาแตกฉาน มีเขว้าไฉวในการกล่าวแก้ปัญหา โต้ตอบได้ทันต่อเหตุการณ์อย่างฉับพลันทันที และมีความรู้ความ เข้าใจชัดในความรู้ แหล่งที่มาที่มีประโยชน์อย่างไร สามารถเชื่อมโยงความรู้ทั้งหลายเข้าด้วยกัน สร้างความคิด ด้วยเหตุผลเพื่อพัฒนาให้เกิดปัญญาขึ้นแก่พระสงฆ์นักเผยแผ่

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท พบว่า โดยรวมผลการประเมินอยู่ ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความ เป็นไปได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมี 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็น การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

อุทัยธานี ชัยนาท 2) พัฒนารูปแบบฯ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3) ทดลองใช้รูปแบบ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท 43 คน 4) ประเมินรูปแบบฯ โดยการจัดการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกิจ กลางสุข (2566) ที่พบว่า วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัด ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 297 คน เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 3 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อสร้างรูปแบบและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อยืนยันและประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความจำเป็น ประโยชน์ของรูปแบบ ระยะที่ 4 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยมีผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2565) ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลที่สร้างขึ้น มีผลการตรวจสอบและประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยภาพรวมมีความถูกต้อง สอดคล้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินของ Stufflebeam (2001) ที่ได้พัฒนามาตรฐานการประเมินสำหรับให้นักประเมินทั่วไปใช้เป็นกรอบในการตรวจสอบคุณภาพการประเมิน โดยมีทั้งหมด 4 มาตรฐาน ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์จากการประเมิน (Utility Standards) ผลการประเมินต้องให้ข้อมูลตรงตามที่ผู้ใช้ผลการประเมินอยากรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้จริง โดยเฉพาะถ้าสามารถให้ข้อมูลช่วยในการปรับปรุงตนเองได้ในระดับบุคคล ก็จะเป็นประโยชน์มากขึ้น 2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) วิธีการที่ใช้ในการประเมินจะต้องมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริง ประหยัด คุ่มค่า และเหมาะสม 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) มุ่งเน้นเกี่ยวกับเรื่อง กฎ ระเบียบ ศีลธรรมจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน 4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพตลอดจนวิธีเก็บข้อมูลตามหลักวิชาการ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ “DDP” เป็นการบูรณาการหลักปฏิสัมพันธ์ 4 ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท เพื่อให้ผู้บริหารมีปัญญาแตกฉาน เป็นผู้พร้อมที่จะทำงานข่าวสารข้อมูลได้และอยู่ในสังคมดิจิทัลได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท สามารถขับเคลื่อนนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ก้าวสู่ยุคดิจิทัล ครูได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา นักเรียนมีโอกาสเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้พัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย อธิบายดังนี้

D = Digital Leadership Development การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ด้วยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลไกการพัฒนา และ 4) การประเมิน มี 4 โมดูล คือ โมดูล 1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โมดูล 2 การมีความรู้ดิจิทัลและสามารถใช้งานได้อย่างคล่องแคล่ว โมดูล 3 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และโมดูล 4 การเข้าใจในความรู้และทักษะดิจิทัลที่หลากหลายของแต่ละบุคคล

D = Digital Leadership ภาวะผู้นำดิจิทัล คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมแสดงออกในการนำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

P = Patisambhida หลักปฏิสัมพันธ์ ความรู้หรือปัญญาแตกฉาน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) อรรถปริสัมพันธ์ ปัญญาแตกฉานในเนื้อหา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการรับรู้ เข้าใจความหมายและจุดมุ่งหมายของข้อมูลได้อย่างชัดเจน (เข้าใจ) 2) สัมพันธภาพ ปัญญาแตกฉานในหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสรุปความ ค้นหาประเด็นสำคัญและนำมาอธิบายขยายความได้เป็นระเบียบ (สรุปความ) 3) นิรุตติสัมพันธ์ ปัญญาแตกฉานในภาษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสาร มีท่าทีท่วงทำนองและถ้อยคำไพเราะชวนฟัง ถูกต้องดีงามและเหมาะสม (สื่อสาร) และ 4) ปฏิภาณปฏิสัมพันธ์ ปัญญาแตกฉานในความคิดทันการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความคิดรวบยอด เชื่อมโยงความรู้ความคิดที่มีอยู่ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ (สร้างสรรค์)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ควรจัดให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร โดยใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท เป็นเครื่องมือในการพัฒนาจะช่วยให้ผู้บริหารมีทักษะและพฤติกรรมแสดงออกในการเป็นผู้นำ เข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สามารถนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ไปเป็นต้นแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของหน่วยงานตน โดยปรับใช้ตามบริบทของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลเป็นลำดับที่ 1 ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านวิสัยทัศน์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

2.2 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการบูรณาการหลักปฏิสัมพันธ์ 4 คือ ปัญญาชุดที่ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติต่อข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้องและเท่าทันในยุคดิจิทัล ดังนั้น จึงควรทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลบูรณาการกับหลักธรรมอื่นๆ เช่น หลักคุณธรรม ธรรมที่เป็นไปเพื่อความเจริญด้วยปัญญา ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดและการตัดสินใจในการทำงานยุคดิจิทัล หลักสัมมปปทาน 4 ธรรมแห่งความเพียร ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปฏิบัติต่อเทคโนโลยีดิจิทัลในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จิราภรณ์ ปกรณ์. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2555). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- พระภาวนามิ่งคลาจารย์ (อนมกคล นาประกอบ). (2566). การเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5(6), 1391-1402.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2562). ปฏิสัมพันธ์ 4 ที่ฉายแสงแห่งพุทธปัญญา. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. อุทัยธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท.
- สุกิจ กลางสุข. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. *Journal of Modern Learning Development*, 8(9), 17-34.
- สุทธิวรรณ ตันติรจนาวศ. (2560). ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 10(2), 2843-2854.
- สุวรรณ เทพประสิทธิ์. (2562). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 16(74), 154-167.
- อนุสรณ์ นามประดิษฐ์. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, 4(2), 68-83.
- เอกรัตน์ เชื้อวงศ์. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. *เอกสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22 มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Sheninger, E. (2014). *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Stufflebeam, D. L. (2001). Evaluation Checklists: Practical Tools for Guiding and Judging Evaluations. *American Journal of Evaluation*, 22(1), 71-79.