

**การพัฒนาองค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**
DEVELOPMENT OF DESIRABLE DIGITAL ERA TRANSFORMATION LEADERSHIP COMPONENTS OF
ADMINISTRATORS IN SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

พรพรรณ ชาวลุ่มบัว¹ ชุตินา มุสิกานนท์²

Pornphan Chawlumbua¹ Chutima Mosikanon²

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Email: nungpornphan555@gmail.com¹ Chutimameri12@gmail.com²

Received 17 September 2023; Revised 21 January 2025; Accepted 21 January 2025.



บทคัดย่อ

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) เพื่อพัฒนาองค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 3) เพื่อประเมินองค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์และสรุปข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงทฤษฎี สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยแบบสัมภาษณ์ชนิดปลายเปิด ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาองค์ประกอบที่พึงประสงค์โดยการสัมภาษณ์และสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน ด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินองค์ประกอบที่พึงประสงค์โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จากการศึกษาดูงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ทักษะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้นำในอนาคต 2) การพัฒนา

องค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ จากผู้ทรงคุณวุฒิ 21 คน มี 5 องค์ประกอบเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดวิสัยทัศน์ ทักษะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้นำมุ่งอนาคต และการบริหารการเปลี่ยนแปลง 3) การประเมินคุณภาพขององค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ทุกองค์ประกอบ

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์ประกอบที่พึงประสงค์ ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ; ยุคดิจิทัล

Abstract

The objectives of this research were to study the components of desirable digital era transformational leadership development of the administrators in the basic education schools in Suphanburi Primary Education Service Area Office 2, to create and assess the model. The research was conducted through 3 steps: 1) studying documents and related literature, the data by theoretical content analysis And interviewing 5 savants. 2) developing dissirable an effective strategic leadership by interview the 21 savants on the administration of the basic education schools treated by the 3-round confirmatory Delphi technique. 3) assessing the components by 132 administrators in the basic education schools in Suphanburi Primary Education Service Area Office 2 by collect data with were analyzed in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation

The findings:1. studying documents and interviewing 5 savants it was found that ; The desirable digital era transformational leadership components development of the administrators in the basic education schools in Suphanburi Primary Education Service Area Office 2 6 components: the environment analyzing and vision setting, change management, digital era leadership skills, human relation, and organizational culture creation to future. 2. developing dissirable an effective strategic leadership by interview the 21 savants on the administration of the basic education schools in Suphanburi Primary Education Service Area Office 2 5 components of ascending average by the 3-round confirmatory Delphi technique: the environment analyzing and vision setting, digital era leadership skills, human relation, organizational culture creation to future, and change management. 3. The assessment of the desirable digital era transformational leadership components development of the

administrators in the basic education schools in Suphanburi Primary Education Service Area Office 2 it was found that all of the components were appropriate and practical.

Keywords: Development of Desirable ; Transformation Leadership; Digital Era

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านการศึกษา และด้านสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสังคมไทยโดยตรงในทุก ๆ ด้าน คนในสังคมจึงต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในด้านการศึกษา ดังที่ จอมพงศ์ มงคลนิช (2556:บทนำ) ได้กล่าวไว้ว่า ในการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์นั้นจำเป็นต้องพัฒนาจากการให้การศึกษา ซึ่งปัญหาสำคัญประการหนึ่งของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาที่สังคมไทยกำลังให้ความสำคัญในอันดับต้น ๆ และกระทรวงศึกษาธิการ กำลังพยายามที่จะปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนหรือสถานศึกษา และหาแนวทางหรือวิธีการแก้ไขวิกฤต ในเรื่องคุณภาพการศึกษาโดยรวม ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาโรงเรียน ก็คือ ผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง ดังเช่น ธีระ รุญเจริญ (2555: 7) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ

การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่ออนาคตของประเทศไทยซึ่งต้องปฏิรูปการศึกษา และการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับยุคการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ตั้งแต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ การพัฒนาคนไทยยุคใหม่ การปรับกระบวนทัศน์ การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ และปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพคล่องตัว เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และในการปฏิรูปการศึกษาจะบรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ผู้นำนั้นมีความสำคัญที่นำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพการศึกษา ผู้นำยุคใหม่ที่เน้นการปฏิรูปจึงต้องเป็นผู้นำคุณภาพ เพราะผู้นำที่ไม่มีความรู้ความสามารถขาดความเข้าใจในด้านคุณภาพแล้ว อาจจะนำองค์กรสู่ความล้มเหลว และหลงทางได้

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน (James & Connolly, 2000 :140) ดังนั้นผู้บริหารที่ดี จึงต้องมีองค์ความรู้ ทักษะทั้งทางด้านการบริหารจัดการและด้านการศึกษาอย่างบูรณาการด้วยความเหมาะสม ถูกต้องตามสถานการณ์นั้น ๆ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะผู้นำที่จะต้องดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่ง ที่เป็นตัวกำหนดความเป็นผู้นำ แม้ว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารแต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ (Katz & Kahn, 1978)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาการทำงานกับคนในองค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับคน เป็นการใช้มนุษยสัมพันธ์หรือการปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสร้างบรรยากาศในองค์กร เพื่อช่วยในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาองค์กรเพราะมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ผู้นำจึงต้องแสดงภาวะผู้นำด้วยความมุ่งมั่น มีมนุษยสัมพันธ์และความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับฟังและยินดีช่วยเหลือผู้อื่น มีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรและระบบการบริหารงานที่ชัดเจน สนับสนุนให้ผู้ตามเกิดกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (Dimmock & Walker, 2002: 69) รู้จักสร้างงาน สร้างคนและทีมงาน เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ (Evers & Lakomski, 1991, p. 62; Hoy & Miskel, 2001: 394)

เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ต้องการของสังคมในปัจจุบัน ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง มีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้นและเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการจะนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมายสิ่งที่ดีกว่าและที่สำคัญที่สุดคือ ผู้นำจำเป็นต้องริเริ่มเปลี่ยนแปลงให้เป็นตัวอย่างก่อน (รัตติกรณ จงวิศาล, 2556 :105)

โดยการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่าแท้จริง เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อความก้าวหน้าของโลกเทคโนโลยี ซึ่งเปลี่ยนแปลงด้านข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงควรใช้ทักษะความรู้ ความสามารถทางการบริหารมาบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าทันโลกยุคปัจจุบันและอนาคตที่เป็นยุคการสื่อสารไร้พรมแดนและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข การทราบทิศทางการบริหารสถานศึกษา การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้กระบวนการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ อันจะส่งผลหรือเป็นแนวโน้มที่ดีต่อการพัฒนาทางการศึกษาในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา และงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารในยุคดิจิทัล โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ และสังเคราะห์ และสรุปข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ได้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สร้างแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น โดยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องในด้านโครงสร้าง เนื้อหาและภาษาให้มีความสมบูรณ์ เกิดความเข้าใจตรงกันกับผู้ตอบ เมื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน แล้วผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และสังเคราะห์ร่วมกับกรอบแนวคิดในการวิจัย และสรุปผลข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาองค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 21 คน โดยการนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 2 นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามความคิดเห็น 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบ กึ่งโครงสร้าง นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 21 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และการเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ นำมาสังเคราะห์เป็นข้อมูลที่สอดคล้องกัน แล้วนำข้อมูลแต่ละประเด็นมาสร้างแบบสอบถามฉบับที่ 2

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00 นำไปสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 21 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquartile range) ของกลุ่ม นำมาแสดงในแบบสอบถามฉบับที่ 3

ฉบับที่ 3 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 21 คน เป็นผู้พิจารณาข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.50 ลงมา ซึ่งเป็นคำตอบของกลุ่ม ประกอบกับคำตอบเดิมของตนเอง เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนคำตอบของตนเองตามมติของกลุ่ม แล้วจึงนำข้อมูลมาสรุปผล

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินองค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยใช้แบบสอบถาม

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 132 คน เพื่อประเมินองค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00 นำไปสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายเพื่อหาระดับความเหมาะสมในการนำองค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ไปใช้

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบขององค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน พบว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ทักษะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้นำมุ่นอนาคต

2. องค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ จากผู้ทรงคุณวุฒิ 21 คน มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดวิสัยทัศน์ ทักษะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้นำมุ่นอนาคต และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2.1 องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ มีทักษะการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีทักษะการประเมินสภาพอนาคตที่อาจส่งผลกระทบต่อการศึกษา และมีทักษะการวิเคราะห์โครงสร้างสถานศึกษาในการให้บริการการศึกษาและคุณภาพด้านวิชาการของนักเรียน

2.2 องค์ประกอบด้านทักษะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ มีการสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีทักษะและการฝึกฝนตนเองให้รู้เท่าทันต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำเข้า

มาใช้ในสถานศึกษา และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

2.3 องค์ประกอบด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ มีทักษะการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีทักษะการสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจของบุคลากร และมีความเข้าใจในความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน

2.4 องค์ประกอบด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้นำมุ่นาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีทักษะการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล และมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบวินัยขององค์กร และมีความซื่อสัตย์สุจริต

2.5 องค์ประกอบด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ มีทักษะการสร้างความตระหนักแก่บุคลากรในสถานศึกษาถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม มีทักษะการทำงานเป็นทีม สร้างทีมงาน มีความรับผิดชอบ มุ่งความสำเร็จและเป้าหมายของสถานศึกษา และ มีทักษะการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้คิดสร้างสรรค์

3. การประเมินองค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวม พบว่า องค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมาก จำนวน 3 องค์ประกอบ และระดับเหมาะสมที่สุดจำนวน 2 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้นำมุ่นาคต ทักษะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามที่ได้สรุปผลตามลำดับมาแล้วนั้น มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในผลการวิจัยนี้ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยมีข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดทั้ง 5 องค์ประกอบ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

ถูกคาดหวังว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมสูงมากทั้งด้าน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ทักษะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้นำมาอนาคต เนื่องจากในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันล้วนแล้วแต่มีผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรโดยการ บริหารงาน และการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของการวิจัยของ ถวิล ศรีใจงาม (2561 : 162) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการกำหนดภารกิจ ด้านการกำหนด เป้าประสงค์ ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ และด้านการกำหนดนโยบาย

และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ทักษะการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีทักษะการประเมินภาพอนาคตที่อาจส่งผลกระทบต่อการศึกษา และมีทักษะการวิเคราะห์โครงสร้างสถานศึกษาในการให้บริการ การศึกษาและคุณภาพด้านวิชาการของนักเรียน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อได้ร่วมช่วยกันในการวิเคราะห์ ประเมินถึงปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้อง และประเมินด้วยว่า ปัจจุบันสถานศึกษามีสภาพอยู่ในระดับที่พึงประสงค์เพียงใด โดยการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาส และอุปสรรคอันจะส่งผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูล ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับ ธิดา เมฆะทัต (2562:84) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการกำหนดกลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์นั้นมีความจำเป็นจะต้องประเมินสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคที่มีผลต่อองค์กร ที่ได้รับความนิยมในปัจจุบันคือการวิเคราะห์ SWOT จะทำให้เราทราบถึงสภาพปัจจุบันขององค์กรเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร การนำไปปฏิบัติเพื่อให้สามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลให้สามารถบรรลุจุดหมาย และวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์ (2565:78) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารที่กำลังเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำในสังคมปัจจุบัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่ารูปแบบการบริหารที่กำลังเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำในสังคมปัจจุบัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือด้าน พุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยด้านพุทธิพิสัยพบว่าผู้บริหารควรมีความรู้ในหน้าที่การงาน นำทีมในการกำหนดวิสัยทัศน์ จัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความเป็นผู้นำและ

พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจในการวางแผนทางการดำเนินงาน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อที่จะสร้างความมั่นใจว่า องค์การสามารถที่จะดำเนินการตามที่วางแผนไว้อย่างมีระบบ มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนมีพัฒนาการและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ใช้การคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผลจากข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ในการตัดสินใจบริหารทรัพยากรในองค์การ พัฒนาบุคลากร ในองค์การให้ทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมที่ดีในองค์การ และยังคงคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและสามารถปรับตัวให้องค์การอยู่รอด และไปถึงการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

1.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีทักษะการสร้างความตระหนักแก่บุคลากรในสถานศึกษาถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม มีทักษะการทำงานเป็นทีม สร้างทีมงาน มีความรับผิดชอบมุ่งความสำเร็จและเป้าหมายของสถานศึกษา และ มีทักษะการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้คิดสร้างสรรค์ โดยทักษะการสร้างความตระหนักแก่บุคลากรในสถานศึกษาถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม ทักษะในการเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่กำลังจะเกิดขึ้น ความสามารถในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอก มีทักษะในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจาก การบริหารงานเพื่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่มีการปรับตัวตลอดเวลา และมีความยืดหยุ่นในการบริหารตามกระบวนการของผู้นำ โดยดำเนินการในรูปแบบเชิงบูรณาการ การบริหาร การจัดสรร ทรัพยากร งบประมาณอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด บริหารจัดการองค์การภายใน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือได้อย่างเหมาะสมเป็นระบบ และมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามกลยุทธ์ขององค์การที่วางไว้ ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์การจึงจะอยู่รอดและบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุช สัทธาฉัตรมงคล (2560:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน คุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร และหากองค์กรนั้นต้องการทำการเปลี่ยนแปลงองค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีทักษะในการบริหารความเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จและนำพาองค์กรไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้น ซึ่งในการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น การสร้างทีมงานที่มีความรับผิดชอบ รู้และตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มุ่งความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความสามารถสร้างทีมและกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ จะส่งผลและเห็นคุณค่าของงานที่ทำ สอดคล้องกับ ไบรย์-แมน (Bryman 1986:139) ที่เสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อเจตคติการปฏิบัติงานและกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้คือการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้ใต้บังคับบัญชา

สามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า จะช่วยให้ทีมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่จะได้รับ และทำงานอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ

1.3 ทักษะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล พบว่า มีการสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีทักษะและการฝึกฝนตนเองให้รู้เท่าทันต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำเข้ามาใช้ในสถานศึกษา และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งปัจจุบันนี้เทคโนโลยีจึงเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในชีวิตประจำวัน แฝงตัวเข้าอยู่ในทุกกิจกรรมของเรา เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของเราทุกคนและเป็นส่วนประกอบให้สังคมสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่นในเรื่องของการศึกษา สามารถทำให้คนที่อยู่ทางไกลได้รับการศึกษาโดยผ่านดาวเทียม และการผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตต่างๆ ส่วนคนที่อยู่ในเมืองหรือสามารถรับข้อมูลเหล่านี้ได้ง่ายก็ทำให้ได้รับความสะดวกเพิ่มขึ้นในการเรียนรู้ และการสืบค้นข้อมูลในการศึกษามากขึ้น หลายคนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีต่อยอดความรู้ความสามารถให้กับตนเอง ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำควรที่จะต้องมีการบริหารจัดการและฝึกฝนตนเองเพื่อให้ความรู้และเท่าทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ควรส่งเสริมให้ครูในอินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูรุ่นเก่าและครูรุ่นใหม่ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้ครูมีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านการผลิตและพัฒนาเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล สอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560:78) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภวัช เชาวรินทร์เกษม (2562 : 125) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการเรียนรู้ ด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม ด้านการสร้างโอกาส ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการสร้างภาพลักษณ์ ด้านการสื่อสาร และด้านการสร้างภาพลักษณ์

1.4 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า มีทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีทักษะการสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจของบุคลากร และมีความเข้าใจในความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน รู้จักวิธีการควบคุมอารมณ์ของตนเอง และมีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบปฏิภาณในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อการกระทำและคำพูดของตนผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะทำให้เกิดการยอมรับ และนำพาสมาชิกในองค์กรซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นเจ้าของในองค์กรร่วมกัน และสามารถทำงานร่วมกันจนสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะช่วยให้บุคลากรมีร่างกายแข็งแรง มุ่งมั่นในการทำงานโดยมองถึงเป้าหมายและความสำเร็จของงาน และทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ กนกวลี สุขปลั่ง (2561:98) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจใน

การทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาได้อย่างดี การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหาร มีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน จะสามารถนำบุคลากรในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับ ธิดาเมฆะทัต (2562:139) ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 9 พบว่า มี 4 กลยุทธ์หลัก คือ กลยุทธ์การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กลยุทธ์การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และกลยุทธ์การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

1.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้นำมุงอนาคต พบว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีทักษะการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลและมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบวินัยขององค์กรและมีความซื่อสัตย์สุจริต ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ความศรัทธา ความเชื่อ ค่านิยม ความคิดเห็น การยอมรับนับถือ และความแตกต่างระหว่างบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เนื่องจากการพัฒนากระบวนการในการสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำองค์กรและบุคลากร กระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลล้วนแต่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องประพฤติปฏิบัติด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นการสร้างความตระหนักให้บุคลากรปรับพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเป็นไปในทางเดียวกัน สามารถบรรลุสู่เป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ สุทธิพรโอกาส (2563:26) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารซึ่งนำมาปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัว ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมสำหรับตนเอง คุณธรรมจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่บริหาร และคุณธรรมจริยธรรมสำหรับสังคม จึงจะสำเร็จประโยชน์ นำไปสู่ความดีงามและเพื่อให้สำเร็จประโยชน์ในการบริหารงาน และสอดคล้องกับ ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2563:138) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร มีความยุติธรรมและปลูกฝังความคิดเชิงอุดมการณ์เพื่อให้โรงเรียนเกิดคุณธรรมอย่างกว้างขวางและทั่วถึงและร่วมมือร่วมใจมุ่งมั่นทำและขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้มั่นคง ยั่งยืนด้วยจิตสำนึก มีทัศนคติและพฤติกรรมที่เปี่ยมล้นไปด้วยคุณธรรมจะสร้างความศรัทธาความน่าเชื่อถือและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษาในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงานได้เป็นอย่างดี

2. ผลการประเมินองค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการประเมินองค์ประกอบ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินองค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ว่ามีความเหมาะสมในระดับใด ผลการประเมิน พบว่า องค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ รองลงมา ได้แก่ การกำหนดสภาพแวดล้อมและวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้นำอนาคต ทักษะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง

จากผลการประเมินองค์ประกอบที่พึงประสงค์ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งผู้บริหารส่วนใหม่มองว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหาร และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานเพื่อจูงใจคนให้ปฏิบัติงานตาม มีขวัญและกำลังใจ ตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานและช่วยให้งานขององค์การสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาอันจะเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้การทำงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พสุธิตา ตันตราจิณ และธีระวัฒน์ จันทิก (2559 :945) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า บทบาทในการเป็นผู้นำบุคลากรรุ่นใหม่ที่เป็นผู้สร้างตำนานการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำบุคลากรรุ่นใหม่ ที่ประกอบด้วย มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีทักษะการคิดและการรับรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจต่อทีมงาน ตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน สร้างสรรค์เทคโนโลยี และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ รองลงมา ได้แก่ การกำหนดสภาพแวดล้อมและวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ภาระหน้าที่ เป้าหมาย หรือแนวทางการดำเนินการและทำการตัดสินใจ โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจในการวางแผนทางการดำเนินงาน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อที่จะสร้างความมั่นใจว่า องค์กรสามารถที่จะดำเนินการตามที่วางแผนไว้อย่างมีระบบ มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนมีพัฒนาการและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ใช้การคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผลจากข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ในการตัดสินใจบริหารทรัพยากรในองค์กร พัฒนาบุคลากร ในองค์กรให้ทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร และยังคงคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและสามารถปรับตัวให้องค์กรอยู่รอด และไปถึงการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรวิมล วงศ์แดง(2564 : 142) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทั้งภาวะผู้นำกลยุทธ์ในการบริหารงานที่เหมาะสม สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจที่ดีให้กับ

ผู้ได้บังคับบัญชาในการดำเนินงานเพื่อองค์กร และต้องอาศัยทักษะที่จำเป็นด้านการบริหารกล่าวคือ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ กำหนดกลยุทธ์ กำหนดนโยบายขององค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการแก้ปัญหา เป็นต้น เพื่อให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ธิดา เมฆะทัต (2562:144) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของกลยุทธ์การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวม และรายการกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก

สรุปองค์ความรู้

จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สรุปได้ว่าผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญในองค์กร มีบทบาทที่ต้องดำเนินไป ภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะโดยรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำทางการศึกษา จึงเป็นผู้ที่จะนำพา ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้า พัฒนาการศึกษามีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากในกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ความเจริญทางเทคโนโลยี มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นผู้บริหารจึงสมควรต้องมีการพัฒนาองค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เพื่อที่จะเป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าทันโลกยุคปัจจุบันและอนาคต และบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อกระบวนการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) หน่วยงานในระดับนโยบาย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการดำเนินงานในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2) หน่วยงานในระดับปฏิบัติ สามารถนำองค์ประกอบขององค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ที่มีประสิทธิผลไปประยุกต์เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำองค์ประกอบที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรนำผลการวิจัยองค์ประกอบด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดวิสัยทัศน์ไปพัฒนาต่อและสร้างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารต่อไป

2) ควรนำผลการวิจัยนี้ไปศึกษากับผู้บริหารโดยตรงเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ทั้งในเชิงเปรียบเทียบและความสัมพันธ์ระหว่างตัว

References

- Ballangpattama, Th. (2020). A moral school management model for school administrators under the primary educational service area office. Doctoral dissertation, D.Ed., Mahamakut Buddhist University.
- Bryman, A. (1986). *Leadership and Organization*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Chaemchoy, S. (2018). *School Management in Digital Era*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Chongwisana, R. (2003). Transformational leadership. *Journal of Social Sciences and Humanities (Thailand)*, 28(1), 31-48.
- Chao-kasame, S. (2020). Relationship between Digital Leadership of School/Administrators under The Secondary Educational Service Area Office 1. Doctoral dissertation, D.Ed., Kasetsart University.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Education Administrations: Theory Research and Practice* (4th ed.). New York: McGraw Hill Book.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Kongthiang, S. (2012). Transformational Leadership of School Administrators. In Ch. Wata (Eds.), *Education Administration* (pp 67-69). Bangkok: P. A. Living.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Mekwatat, Th. (2019). Strategy for transformational leadership development of secondary school administrators. Doctoral dissertation, D.Ed., North Bangkok University
- Mongkhonvanit, J. (2013). *Administration of educational organization and personnel* (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University.

- Poupornphong, Ph.(2022). The Model of Change for School Administrator, Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2. Rajapark Journal. 16(44), 398-413.
- Runcharoen, T. (2010) . Conditions and problems of basic education administration and management in educational institutions in Thailand. Bangkok: Policy Planning and Standards Educational office.
- Sattachatmongkol, N.(2016). Transformational leadership in globalization towards sustainable development. Business Review Journal. 8(1), 167-182.
- Suthiphonopas, S.(2020) . Transformational Leadership according to Iddhipada of School Administrators Resulting to the Learning Organization of South Krungthon Group Schools under Bangkok Metropolitan Administration. Master’s thesis, M.Ed., Mahamakut Buddhist University.
- Srichaingam, Th. (2009) . A development of transformational leadership model of school administrators under the secondary educational service area offices 1 and 2. Doctor of Philosophy, Ph.D., Sripatum University.
- Tuntrajin, P. (2017) . The Young Generation Leadership Development to Learning Organization. Veridian E-Journal. 9(1), 932-948.
- Teaart-teaartdir Adair, J. (2002). Effective Strategic Leadership. London: Pan Macmillan.
- Wongdand, Ch. (2021) . Strategic leadership of school administrators in the 21st century. Master’s thesis, M.Ed., Suan Sunandha Rajabhat University.

