

Transformational Leadership in the Digital Era of School Administrators under the Provincial Office of Learning Promotion, Phra Nakhon Si Ayutthaya

Thitiporn Pasee^{1*} and Vinutthaput Phopphet²

¹ Master's degree student, Faculty of Education, Rajapruk University, Thailand

² Faculty of Education, Rajapruk University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: thitiporn.bell.pa@gmail.com

ABSTRACT

This research article aims to (1) study the transformational leadership in the digital age of educational administrators and (2) compare the transformational leadership in the digital age of educational administrators under the Office of the Promotion of Learning in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, classified by gender, age, work experience, and educational zone. The sample consists of 160 teachers from educational institutions under the Office of the Promotion of Learning in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The research instrument used was a questionnaire with content validity ranging from .67 to 1.00, and a reliability coefficient of .99. The statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and pairwise comparison using the LSD method. The research findings revealed that (1) the overall and specific aspects of transformational leadership in the digital age of educational administrators were at a high level, with the highest average in the area of intellectual stimulation, followed by ideological influence, consideration of individual differences, and inspiration, respectively. (2) The comparison of transformational leadership in the digital age of educational administrators classified by gender, age, work experience, and educational zone showed no significant differences overall.

Keywords: Transformational Leadership, Digital Era, Office of Learning Promotion

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคในดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ฐิติพร พาสี^{1*} และ วิณัฐพัชร โพธิ์เพชร²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประเทศไทย

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: thitiporn.bell.pa@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มโซนสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง .67 – 1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแปรปรวนรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดกลุ่มโซน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ยุคดิจิทัล, สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

© 2025 JAE: Journal of Applied Education

บทนำ

ในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านการสื่อสารและการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็วและทุกที่ทุกเวลา สถานการณ์ดังกล่าวผลักดันให้ประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลง มุ่งสร้างรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศผ่าน "การพัฒนาคุณภาพคน" ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว ภาวะผู้นำในรูปแบบนี้เน้นการมุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร และการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในทุกระดับ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคนของประเทศไทย เพื่อให้ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ พร้อมเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 กำหนดให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีหน้าที่ในการจัดส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ พร้อมทั้งภูมิใจและตระหนักในความสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) โดยสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนตามวิสัยทัศน์ที่มุ่งหวังให้ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพื่อเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมตอบสนองจุดเน้นการดำเนินงานของกรมฯ ในการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยจัดทำระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่มีคุณภาพครบวงจร รวมถึงแอปพลิเคชันและสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร โดยพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมด้านวิชาการ และทักษะการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ (กรมส่งเสริมการเรียนรู้, 2566) หลักการและแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Riggio (2006) สอดคล้องกับบริบทปัญหาของสำนักงานดังกล่าว โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความไว้วางใจและความเคารพจากบุคลากร 2) การสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้นำต้องกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าและเป้าหมายร่วมขององค์กร 3) การกระตุ้นทางปัญญา โดยผู้นำสนับสนุนการคิดเชิงนวัตกรรม และการแก้ปัญหาใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอน และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำต้องใส่ใจความต้องการและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระดับบุคคล เพื่อให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีการขาดแคลนและการเปลี่ยนแปลงบุคลากร

แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลจะเปิดโอกาสในการเรียนรู้ที่กว้างขวางและไร้ขอบเขต แต่สถานศึกษาหลายแห่งยังคงประสบปัญหาในการปรับตัว โดยเฉพาะในด้านการนำเทคโนโลยีมาทำให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาให้สอดคล้องกับพลวัตของสังคมและนโยบายด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศ อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เพียงพอในการสะท้อนระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในหน่วยงานใหม่อย่างสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคนอย่างรอบด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับและลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และวางแผนทางการเสริมสร้างความพร้อมในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มโซนสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 16 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น 278 คน (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2567 จากสถานศึกษา 12 ศูนย์ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 160 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) เลือกกลุ่มตัวอย่างโดย การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากรายชื่อตามกลุ่มโซนของสถานศึกษา จำนวน 16 อำเภอ แบ่งเป็น 4 กลุ่มโซน

สถานศึกษา ได้แก่ กลุ่มPBB ประกอบด้วยสถานศึกษาในอำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางปะอิน อำเภอบางบาล และอำเภอผักไห่ กลุ่มบ้านราชเรือหลวง ประกอบด้วยสถานศึกษาในอำเภอนครหลวง อำเภอท่าเรือ อำเภอมหาราช และอำเภอบ้านแพรก กลุ่มพุทธรักษาประกอบด้วยสถานศึกษาในอำเภอภาชี อำเภอกุทัย อำเภอบางปะหัน และอำเภอรังน้อย กลุ่มบ้านแพนประกอบด้วยสถานศึกษาในอำเภอบางไทร อำเภอเสนา อำเภอบางซ้าย และอำเภอลาดบัวหลวง แล้วคำนวณจำนวนตามสัดส่วน (Proportional) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 160 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สังกัดกลุ่มโซนสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการงาน (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยข้อคำถามตามตัวแปรตาม 4 ด้าน จำนวน 60 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ

ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการ นำแบบสอบถามฉบับร่างประกอบไปด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มโซนสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดของ Bass & Riggio (2006) ที่สอดคล้องกับบริบทปัญหาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1) การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่จัดทำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไปสาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารอย่างน้อย 5 ปี ตรวจสอบและพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อคำถาม (Index of Item – Object Congruence: IOC) คือ แบบสอบถามชุดนี้ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาข้อระหว่าง .67 – 1.00 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ควบคุม วิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

2) การหาความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สกร.ระดับอำเภอบางบาล สกร.ระดับอำเภอบ้านแพรก สกร.ระดับอำเภอภาชี และ สกร.ระดับอำเภอบางซ้าย จำนวน 30 ฉบับ และนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach's alpha) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยงทั้งฉบับไม่ต่ำกว่า .70 โดยใช้เกณฑ์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา แบบสอบถามชุดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .99

3) ปรับปรุงแก้ไขเป็นแบบสอบถามฉบับจริง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และประธานหลักสูตร ตรวจสอบและให้ความเห็นชอบนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4) จัดทำพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และจัดทำเป็นรูปแบบออนไลน์ด้วย Google form และแปลงเป็น QR Code เพื่อสะดวกในการตอบแบบสอบถาม online

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันตามช่วงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันตามประสบการณ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันตามกลุ่มโชนสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ตั้งแต่ เดือน มกราคม 2568 - มีนาคม 2568 ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และผู้อำนวยการสถานศึกษาทั้ง 12 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษาทั้ง 12 แห่ง และผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผ่านระบบสารสนเทศสารบัญชอิเล็กทรอนิกส์ Google Forms

4.3 รวบรวมข้อมูลทั้งจากแบบสอบถาม และ จากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยจากแบบสอบถามจำนวน 160 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

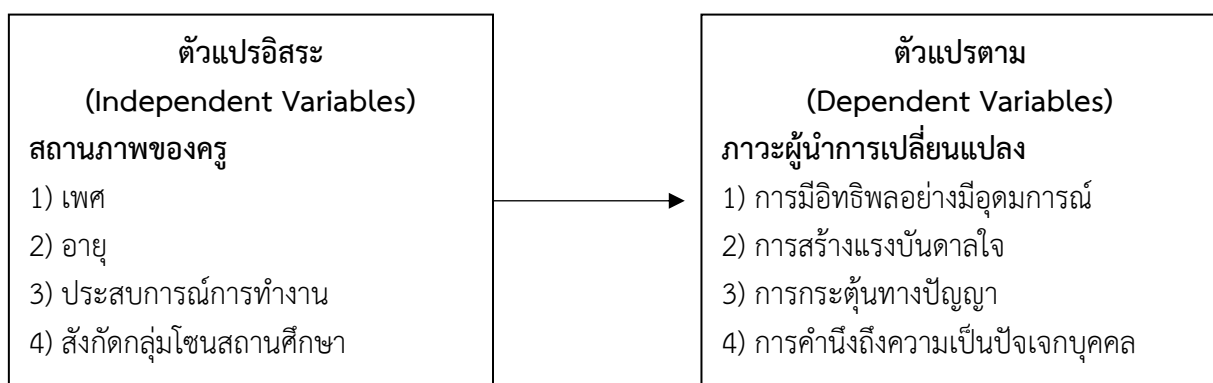
วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่

5.1 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดกลุ่มโชนที่ต่างกัน ด้วยการทดสอบทีแบบอิสระ (Independent Sample t-test)

5.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดกลุ่มโชน ที่ต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทำการทดสอบรายคู่ตามแบบ LSD

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร จากแนวคิดของนักทฤษฎีต่างประเทศ ในประเทศและมีความสนใจแนวคิดของ Bass & Riggio (2006) 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

(n = 160)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.43	.51	มาก	2
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.36	.48	มาก	4
3.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.44	.48	มาก	1
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.38	.51	มาก	3
ภาพรวม		4.40	.46	มาก	

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ สังกัดกลุ่มโรงเรียนสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สังกัดกลุ่มโรงเรียนสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

(n = 160)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	P-Value
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.43	.56	4.43	.49	.03	.98
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.35	.47	4.37	.49	-.18	.86
3.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.43	.52	4.44	.46	-.22	.83
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	.49	4.37	.52	.47	.64
	ภาพรวม	4.40	.48	4.40	.15	.03	.97

2.2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อายุ 41-50 ปี รองลงมาคือ อายุ น้อยกว่า 30 ปี อายุ 31-40 ปี และ มากกว่า 50 ปี ตามลำดับ ผลการพิจารณาความแปรปรวนทางเดียว จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ

(n = 160)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	SS	df	MS	F	P-Value
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.64	3	.21	.81	.49
		40.99	156	.26		
		41.63	159			
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.90	3	.30	1.29	.28
		36.10	156	.23		
		37.00	159			
3.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	1.04	3	.35	1.49	.22
		36.22	156	.23		
		37.26	159			
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	1.07	3	.36	1.39	.25
		39.98	156	.26		
		41.04	159			
ภาพรวม		.86	3	.29	1.38	.25
		32.25	156	.21		
		33.11	159			

2.3 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 - 20 ปี และ ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี ตามลำดับ ผลการพิจารณาความแปรปรวนทางเดียว จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = 160)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	SS	df	MS	F	P-Value
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	1.35	2	.67	2.63	.08
		40.28	157	.26		
		41.63	159			
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.20	2	.10	.43	.65
		36.80	157	.23		
		37.00	159			
3.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	1.09	2	.54	2.36	.10
		36.17	157	.23		
		37.26	159			
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.37	2	.19	.72	.49
		40.67	157	.26		
		41.04	159			
ภาพรวม		.60	2	.30	1.45	.24
		32.51	157	.21		
		33.11	159			

2.4 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสังกัดกลุ่มโซน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลุ่มบ้านราดเรือหลวง รองลงมาคือ กลุ่มพุทธรักษา กลุ่มPBB และ กลุ่มบ้านแพน ตามลำดับ ผลการพิจารณาความแปรปรวนทางเดียว จำแนกตามสังกัดกลุ่มโซน ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสังกัดกลุ่มโซน

(n = 160)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	SS	df	MS	F	P-Value
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.67	3	.22	.85	.47
		40.96	156	.26		
		41.63	159			
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.55	3	.18	.79	.50
		36.44	156	.23		
		37.00	159			
3.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.15	3	.05	.21	.89
		37.10	156	.24		
		37.26	159			
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.61	3	.20	.78	.51
		40.44	156	.26		
		41.04	159			
ภาพรวม		.39	3	.13	.63	.60
		32.71	156	.21		
		33.11	159			

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคืออยู่ระดับมาก คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (2566) ด้านการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำที่โดดเด่น ช่วยผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ผู้บริหารได้แสดงบทบาทของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเด่นชัด ทั้งใน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิด Bass & Riggio (2006) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการแก้ไขปัญหาและยกระดับคุณภาพการบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงค่านิยมจริยธรรม และพฤติกรรมที่สร้างความไว้วางใจและความเคารพจากบุคลากร สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นความคิดทางปัญญาให้บุคลากรคิดเชิงนวัตกรรม และแก้ปัญหาด้วยวิธีการ

ใหม่ๆและดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิด สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ พิศมัย หลงเจริญ (2560) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ มนธิรา จันทรเชื้อ และคณะ (2567) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารทางดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองทางดิจิทัล

2. ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยที่พบว่าเพศไม่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แสดงให้เห็นถึงความเป็นธรรม ความเท่าเทียม และการบริหารที่เป็นกลาง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการส่งเสริมความเสมอภาคและการไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ตามแนวคิดของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ และนโยบายการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างทั่วถึง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีแนวทางการบริหารจัดการที่เน้นความเท่าเทียม โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีโดยไม่คำนึงถึงเพศ ส่งผลให้ครูผู้สอนทั้งชายและหญิงมีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในลักษณะเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อรุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะ ครูในทุกช่วงวัยมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน อันเป็นผลจากปัจจัยแวดล้อมทางวิชาชีพที่ส่งเสริมการรับรู้ร่วมกันในด้านภาวะผู้นำ เช่น การรับรู้ร่วมจากวัฒนธรรมองค์กรและบริบทการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุใด ครูทุกคนล้วนอยู่ในระบบงานเดียวกันที่มีนโยบาย บทบาทหน้าที่ และโครงสร้างความคาดหวังจากองค์กรแบบเดียวกัน ส่งผลให้ รูปแบบการรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสอดคล้องกันโดยธรรมชาติ โดยเฉพาะในช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลที่มีการอบรมและพัฒนาแนวทางการบริหารในทิศทางเดียวกันทั่วประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสลัน ดาโอะ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส พบว่า ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ข้อผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ต่างๆได้ดี ข้อผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์แก่ผู้เรียน ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่ทำภายใต้แก่ครู ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ข้อผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประกวดสื่อการสอน ข้อผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้สำหรับการเรียนการสอน ข้อผู้บริหารจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ความแตกต่างเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันอาจให้คุณค่าต่อบทบาทของผู้บริหารที่ต่างกัน เช่น ครูรุ่นใหม่อาจให้ความสำคัญกับโอกาสในการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่วนครูที่มีประสบการณ์อาจให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์และความมั่นคงในการทำงาน ผลดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและหลากหลายรูปแบบ ตาม จุดเน้นที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมฐานความรู้ และ จุดเน้นที่ 4 พัฒนาการเรียนรู้ให้ตอบสนองกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัย เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในการพัฒนาและสร้างโอกาสการเติบโตในสายอาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับ อรุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสังกัดกลุ่มโซน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน การศึกษาพบว่าความคิดเห็นของครูที่สังกัดกลุ่มโซนต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องในการบริหารจัดการของผู้บริหารในแต่ละพื้นที่ ซึ่งอาจสะท้อนถึงแนวทางการบริหารของสำนักงานส่งเสริม

การเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งจังหวัด และสื่อถึงการขับเคลื่อนนโยบายอย่างทั่วถึงในระดับพื้นที่ ยกระดับการบริหารจัดการองค์คุณภาพในยุคดิจิทัล ที่มุ่งส่งเสริมระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยืดหยุ่นต่อบริบทของพื้นที่ ผู้บริหารสถานศึกษาภายในแต่ละโซนปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลในทิศทางเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้ครูผู้สอนมีประสบการณ์และการรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สอดคล้องกันแม้จะอยู่ในกลุ่มโซนที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิศมัย หลงเจริญ (2560) พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ จำแนกตามศูนย์การศึกษาระดับอำเภอ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาครู บุคลากรพร้อมยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ ทั้งเป็นแบบอย่างทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม การใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ และยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เช่น คลิปวิดีโอ แพลตฟอร์มออนไลน์ และสื่อสังคมออนไลน์ ช่วยเพิ่มแรงจูงใจ คอยกระตุ้นให้ครูคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จะทำให้คุณภาพการเรียนการสอนยกระดับขึ้นอย่างชัดเจน ดูแลและสนับสนุนครูเป็นรายบุคคล จะสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ตามองค์ประกอบทั้งหมด 4 ด้าน 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ครอบคลุม องค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีทางคุณธรรม จริยธรรม และการยึดมั่นในเป้าหมายการพัฒนาการศึกษา (2) การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์และ ปลุกพลังความมุ่งมั่นของครูและบุคลากรให้ร่วมมือกันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรคิดเชิงวิเคราะห์ กล้าสร้างนวัตกรรม และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การใส่ใจความต้องการ ความถนัด และศักยภาพเฉพาะของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนสามารถพัฒนาเต็มศักยภาพของตน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่โดดเด่นทั้ง 4 ด้าน สามารถเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการพัฒนาครูและบุคลากร การยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบาย ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ และการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมอย่างทันทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารในสังกัด ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ควรสนับสนุนให้ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูคิดวิเคราะห์ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ บูรณาการองค์ประกอบ 4 ด้าน (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) เข้ากับมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร จัดทำแผนพัฒนาเป็นระยะสั้น กลาง และยาว โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร และพัฒนาบุคลากร

1.2 ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พัฒนารูปแบบการสร้าง แรงบันดาลใจให้สอดคล้องกับวัยและประสบการณ์ของครู ควรจัดกิจกรรมหลากหลาย ใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อให้ผู้บริหารได้ฝึกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจริง เน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากร

1.3 ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรมีการจัดตั้งเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกลุ่มโชนสถานศึกษา เพื่อถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีจากโชนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงไปยังโชนอื่น ๆ และยกระดับ คุณภาพการบริหารในภาพรวมของทั้งจังหวัด พร้อมกับใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง ข้อมูลและองค์ความรู้

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารในเชิงนวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อให้เข้าใจว่าการมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเน้นแนวทางเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริง และตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริหารในพื้นที่นั้นโดยเฉพาะ

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). รายงานยุทธศาสตร์การส่งเสริมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเรียนรู้.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- พิศมัย หลงเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- มนธิรา จันทรเชื้อ, สำราญ มีแจ้ง และ สติพร เขาวนชัย. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 6(2), 489–498.
- รุสลัน ดาโอ๊ะ. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS. (ครั้งที่พิมพ์ที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มการศึกษาไทยในยุค Thailand 4.0. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. London: Psychology press.