

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา



ปานรดา บุษรรัตน์

วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา



ปานรดา บุชรารัตน์

วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุซญ์บัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

DEVELOPMENT MODEL OF DIGITAL LEADERSHIP FOR VOCATIONAL ADMINISTRATORS



A Dissertation Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration
December 2024
Copyright 2024 by University of Phayao

วิทยานิพนธ์
เรื่อง
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ของ ปานรดา บุชรารัตน์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขุภีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. มารุต พัฒนาผล)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทวี)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนารงค์)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร. ชารินทร์ รสานนท์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักชิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา
ผู้วิจัย:	ปานรดา บุชรรัตน์, วิทยานิพนธ์: กศ.ด. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2567
อาจารย์ที่ปรึกษา:	รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรา วัฒนา ณรงค์ ดร.ธารินทร์ รสานนท์
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารอาชีวศึกษา, การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา 2) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา 3) เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยใช้การวิจัยและพัฒนา การวิจัยระยะที่ 1 การสังเคราะห์เอกสารร่วมกับการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 17 คน การวิจัยระยะที่ 2 การสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน และการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสัมภาษณ์ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.81 2) ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม 3) แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลและองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาของผู้บริหารอาชีวศึกษา มีจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล, วัฒนธรรมดิจิทัล, การรู้ดิจิทัล, การสื่อสารดิจิทัล, ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล, เครือข่ายดิจิทัล 2. รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบ คือ ชื่อรูปแบบ, หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ, วัตถุประสงค์ของรูปแบบ, ระดับของการพัฒนา และวิธีการพัฒนา ดังนี้ 1) การพัฒนาระดับบุคคล (Self-Development) มี 2 วิธี ได้แก่ (1) การสร้างประสบการณ์ร่วมในสถานประกอบการ (In-company Training) (2) การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid Training) 2) การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ (Professional Development) มี 2 วิธี ได้แก่ (1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (2) เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพบริหารในสถานศึกษา (Administrator Profession Experience) 3) การพัฒนาระดับพื้นที่ (Area Based Development) ใช้วิธีการขับเคลื่อนผ่านโครงการ Train The Trainer: Vocational Digital Leadership ผ่านสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด 77 แห่งทั่วประเทศ

Title: DEVELOPMENT MODEL OF DIGITAL LEADERSHIP FOR VOCATIONAL ADMINISTRATORS
Author: Panrada Bussararatn, Dissertation: Ph.D (Educational Administration), University of Phayao, 2024
Advisor: Associate Professor Dr. Sakchai Nirunthawee Co-advisor Associate Professor Dr.Achara Whattananarong Dr.Tharin Rasanond
Keywords: Digital Leadership, Phenomenological Method, Vocational Administrator

ABSTRACT

The objectives of this study were as follows 1) to studied the components of digital leadership for vocational administrators 2) to studied the components of digital leadership that need to be developed for management for vocational administrators 3) to created and evaluated a development model of digital leadership for vocational administrators. This study employed research and development method. Phase1: documentary research & phenomenological study with 17 key informants, selected by purposive sampling method. Phase2: focus group discussion with 7 experts and model evaluation by 9 experts. The instruments were In-depth interview with a confidence value of 0.81, open-ended questions and questionnaire. The Statistics used for analyzing the data were content analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation.

The findings of this research were as follows: the elements of digital leadership for vocational administrators are six elements: digital vision, digital culture, digital knowledge, digital communication, digital professionalism and digital network. The development model of digital leadership for vocational administrators consists of name, basic principles and concepts of the model, objectives, level of development, development methods, as follows: 1) Self-Development with 2 methods: (1) In-company Training) (2) Hybrid Training 2) Professional Development with 2 methods: (1) professional learning community (PLC) (2) Administrator Profession Experience 3) Area Based Development driving Train The Trainer Project: Vocational Digital Leadership through 77 provincial vocational offices.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนารงค์ และ ดร.ธารินทร์ รสานนท์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ คอยชี้แนะ ตลอดจนตรวจตราแก้ไข และติดตามความก้าวหน้าอย่างใกล้ชิด ดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาเป็นอย่างยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และ คณาจารย์ ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตลอดทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่เอื้ออำนวยความสะดวกสนับสนุนให้ผู้วิจัยทำงานสำคัญนี้ อีกทั้ง ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้มอบทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ครูและบุคลากร อาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ และเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี รวมถึงอำนวยความสะดวกสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน ให้ผู้วิจัยทำงานสำคัญนี้ สำเร็จ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา คุณป้า น้องทั้งสองคน ลูกชายและลูกสาว ที่ได้ให้กำลังใจเสมอมา และให้การสนับสนุนทุกด้านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกคนที่ได้ช่วยเหลือในการวิจัยครั้งนี้จนประสบความสำเร็จ หากงานวิจัยนี้มีประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้วิจัยขอ มอบความดีนี้ให้กับทุกท่านดังที่กล่าวมา

ปานรดา บุชรรัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
1. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ	13
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล	15
3. การพัฒนาภาวะผู้นำ	26
4. การจัดการอาชีวศึกษา.....	33
5. การวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา	36
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64

การวิจัยระยะที่ 1	64
การวิจัยระยะที่ 2	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา	76
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่จำเป็นต้องพัฒนา	108
ตอนที่ 3 ผลการสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา	111
บทที่ 5 บทสรุป.....	122
สรุปผลการวิจัย.....	122
อภิปรายผล.....	124
ข้อเสนอแนะ	129
บรรณานุกรม.....	131
ภาคผนวก.....	137
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ	138
ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย (แบบวัด) สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC) ...	140
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	145
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญสำหรับการสนทนากลุ่ม	151
ภาคผนวก จ แบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ	154
ประวัติผู้วิจัย.....	163

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.....	24
ตาราง 2 จำนวนและร้อยละ สถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	77
ตาราง 3 แสดงผลการสัมภาษณ์ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร	79
ตาราง 4 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา.....	81
ตาราง 5 แสดงผลการสัมภาษณ์ผลงานหรือคุณภาพของงานที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน.....	82
ตาราง 6 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	83
ตาราง 7 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการมีทักษะการใช้ดิจิทัล	84
ตาราง 8 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านความสามารถในการถ่ายทอดเทคโนโลยีดิจิทัล	85
ตาราง 9 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการแสวงหาโอกาสแห่งการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	86
ตาราง 10 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการเป็นผู้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง.....	87
ตาราง 11 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการสื่อสาร	88
ตาราง 12 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการประชาสัมพันธ์	89
ตาราง 13 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการสร้างภาพลักษณ์	90
ตาราง 14 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียนและการเรียนรู้.....	93
ตาราง 15 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการเติบโตอย่างมีอาชีพและการพัฒนา	94
ตาราง 16 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการมีพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างการเรียนรู้ ..	96
ตาราง 17 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการเสริมสร้างโอกาส.....	98
ตาราง 18 แสดงผลการสัมภาษณ์องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	100
ตาราง 19 แสดงผลการสัมภาษณ์องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมดิจิทัล	101
ตาราง 20 แสดงผลการสัมภาษณ์องค์ประกอบด้านการรู้ดิจิทัล	103

ตาราง 21 แสดงผลการสัมภาษณ์องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล	104
ตาราง 22 แสดงผลการสัมภาษณ์องค์ประกอบด้านการสื่อสารดิจิทัล	105
ตาราง 23 แสดงผลการสัมภาษณ์องค์ประกอบด้านเครือข่ายดิจิทัล.....	106
ตาราง 24 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่จำเป็นต้องพัฒนา.....	108
ตาราง 25 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาแบ่งตามระดับของการพัฒนา	110
ตาราง 26 ระดับของการพัฒนา องค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนา และวิธีการพัฒนา	115
ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (ประเด็นที่ 1).....	116
ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (ประเด็นที่ 2).....	117
ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (ประเด็นที่ 3).....	117
ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (ประเด็นที่ 4).....	118
ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (ประเด็นที่ 5).....	119
ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (ประเด็นที่ 6).....	120

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	12
ภาพ 2 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ.....	32
ภาพ 3 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา.....	108
ภาพ 4 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา	113
ภาพ 5 ระดับของการพัฒนา.....	114



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปรากฏการณ์พลิกผันทางดิจิทัล (Digital Disruption) ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต่างๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญเกิดสถานการณ์ที่เรียกว่า “VUCA WORLD” ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับผู้นำองค์กรที่จะต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือให้เท่าทันสถานการณ์ ซึ่งคำว่า VUCA เกิดจากการสะท้อนถึงสถานการณ์ที่มีลักษณะพิเศษ 4 ประการ คือ V-Volatility คือ ความผันผวนสูง การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว U-Uncertainty คือ สภาวะที่มีความไม่แน่นอนสูง คาดการณ์ได้ยาก C-Complexity คือ ความซับซ้อนเชิงระบบที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ซับซ้อนต่อการตัดสินใจ A- Ambiguity คือ ความคลุมเครือไม่ชัดเจน ไม่สามารถคาดเดาผลที่จะเกิดขึ้นได้ชัดเจน ดังนั้น VUCA World จึงเป็นปรากฏการณ์ที่โลกเต็มไปด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความไม่ชัดเจนที่มีมากขึ้นทั้งนี้ปรากฏการณ์ดังกล่าวยังสามารถเรียกว่า “ความปกติใหม่” (The New Normal) (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2560 หน้า 452 - 453; นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์ และ ธิดา กมล รุ่งเรือง, 2560 หน้า 84 -85) ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวข้างต้นนี้ส่งผลให้ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ในทุกมิติ ทั้งในแง่ของการอำนวยความสะดวกการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนก่อให้เกิดโอกาสและความเป็นไปได้อย่างไม่จำกัดการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) ก่อกำเนิดเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) การใช้อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things) การประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ (Cloud Computer) และการประมวลผลการจัดเก็บข้อมูลแบบกระจายศูนย์ (Blockchain) ซึ่งเปิดโอกาสใหม่ทางเศรษฐกิจ เกิดอาชีพใหม่ ๆ และความต้องการกำลังคนด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยในบริบททางการศึกษา สถานศึกษาทั่วโลกได้เปิดรับโอกาสที่มาพร้อมกับยุคดิจิทัลด้วยการประสานแนวคิดการเปลี่ยนผ่าน สู่ความเป็นดิจิทัลเข้ากับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา โดยการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศให้การศึกษาเป็นเรื่องของทุกคนทุกวัยที่สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา การปรับรูปแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีโลกเสมือนในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (Virtual Reality) การใช้เทคโนโลยีแบบกลุ่มเมฆเพื่อช่วยให้การศึกษาเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา (Cloud-based Learning Opportunities) การประยุกต์ใช้อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่งเพื่ออำนวยความสะดวกการปลูกฝังผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดิจิทัล และการนำ

ข้อมูล Big Data มาใช้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากปรากฏการณ์เปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2563 -2565 “พัฒนาสังคมการศึกษาให้มีคุณภาพ อย่างทั่วถึง เท่าเทียม ยั่งยืนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย” โดยมีพันธกิจ ดังนี้ 1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุม ทัวถึง และรองรับผู้บริการ ทุกคนเข้าถึงโอกาสในการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความเสมอภาคด้านการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมาย 2) ยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดและให้บริการการศึกษาทุกระดับ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทั่วถึงเท่าเทียมให้สอดคล้องและรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 3) พัฒนาศักยภาพของการบริหารจัดการให้ก้าวสู่การเป็นหน่วยงานดิจิทัล 4) ผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ การวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ยังมีนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2566 ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการศึกษา ดังนี้ 1) พัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลในโลกยุคใหม่ 2) จัดการเรียนรู้ตามความสนใจรายบุคคลของผู้เรียนผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลายและแพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะที่รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ สื่อการสอน คุณภาพสูง รวมทั้งมีการประเมินและพัฒนาผู้เรียน 3) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะ (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอาชีวศึกษา 4) พัฒนาคู่มือให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล 5) ขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการ 4.0 ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก 6) ปรับปรุงประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทาง 7) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งและสายงานต่างๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

นอกจากนี้การมาเยือนของวิกฤตโรคระบาด Covid – 19 ที่ทำให้เกิดมาตรการปิดเมือง และหลีกเลี่ยงการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นแบบเผชิญหน้า ส่งผลให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกลายเป็นสิ่งสำคัญที่มีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันทั้งในระดับบุคคล ระดับสังคม และระดับองค์กร จึงสรุปได้ว่าสถานการณ์ของการโรคระบาด Covid-19 แสดงให้เห็นถึงการก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Era) อย่างชัดเจน จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับระบบการศึกษาหลากหลายด้าน เป็นต้นว่า เราจะออกแบบการเรียนรู้ในยุคโควิด-19 ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร ทักษะและหลักสูตรโลกการศึกษารูปแบบใหม่ หลังจากนี้ควรมีหน้าตาแบบไหน เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทด้านการเรียนรู้หรือทำให้ความเหลื่อมล้ำแย่กว่าเดิมจริงหรือไม่ที่เราสามารถเปลี่ยนวิกฤตครั้งนี้ให้กลายเป็นโอกาสด้านการศึกษาจากความคิดปกติแบบใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม (New Abnormal) ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องอยู่ให้รอดต้องปรับตัวเพราะวิกฤตโควิด – 19 เป็นบททดสอบของความจำเป็นครั้งใหญ่ในการบริหารจัดการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับความปกติใหม่ที่เกิดขึ้น (สุวิมล มธรรส, 2564 หน้า 33 -39) ทั้งนี้ในการจัดการศึกษาวิถีใหม่ (New Normal Education) เทียน ทองแก้ว (2563) ได้กล่าวถึงชีวิตวิถีใหม่ทางการศึกษาไว้ว่าด้านการเรียนการสอน การปรับแนวทางการเรียนการสอนที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ที่เรียกว่าการเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่ครูและผู้บริหารต้องปรับบทบาทในการสอน การบริหาร และวิธีการสอน การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในมิติแบบใหม่ที่ผสมผสาน การสาธารณสุขกับการจัดการศึกษาในระบบใหม่ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติใหม่โดยมีแนวทางในการบริหาร ได้แก่ การเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอนออนไลน์ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี การออกแบบหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน การบริหารจัดการโรงเรียนและครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ มีการหารือและวางแผนร่วมกันของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน ตั้งแต่ผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจและภาค ประชาสังคม พ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมถึงการเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของครูและ นักเรียน (พัชราภรณ์ ดวงชื่น, 2560) จึงอาจกล่าวได้ว่า สถานศึกษาถือเป็นองค์กรหนึ่งในหน่วยงานทางการศึกษาที่ต้องเกิดการปรับตัวให้เท่าทันเหตุการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นอนาคตของประเทศ การที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ยุค Thailand 4.0 ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีได้เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษา จึงอาจกล่าวได้ว่า ความอยู่รอดของสถานศึกษาในปัจจุบันขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพโลกดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสร้างผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาภายใต้การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพ

เพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และชาญฉลาดเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกในอนาคตที่เป็นไปได้ผู้เรียนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องคิดได้อย่างสร้างสรรค์และอิสระ สามารถประยุกต์ใช้กลยุทธ์ของการเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้ ทั้งยังจะต้องยึดหยัดอยู่ในโลกอนาคตได้อย่างมีความสุข ทั้งในการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงาน ดังนั้นภาวะผู้นำแห่งอนาคต จึงควรมีความเชี่ยวชาญ การสังเคราะห์ การสร้างสรรค์ ความเคารพ และจริยธรรม (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) นอกจากนี้ มีผลการวิจัยจำนวนมากบ่งชี้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จในการจัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการบริหารงานและความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะของความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา จึงเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ถูกคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำโดยเฉพาะในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลง จนมีผู้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นประเด็นเชิงนโยบายเร่งด่วนขององค์กร หรือแม้แต่ว่าภาวะผู้นำเป็นกลยุทธ์องค์กรแห่งศตวรรษในอันที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะ ประสบการณ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นการแสดงให้เห็นถึงการกระทำของผู้นำ มากกว่าเป็นลักษณะของบุคคลและการใช้ภาวะผู้นำในการจูงใจ กระตุ้นให้ผู้อื่นได้คิด และแสดงความสามารถออกมาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสังคมในยุคปัจจุบันคือสังคมความรู้ สังคมสารสนเทศ หรือสังคมเครือข่ายที่มีการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว และอย่างกว้างขวาง ความเป็นโลกาภิวัตน์ และความเป็นดิจิทัลสูง มีความสัมพันธ์ในแนวราบหรือแบบกระจายแทนที่ความสัมพันธ์ในแนวตั้งหรือแบบสั่งการเป็นสังคมใหม่ที่ต้องการภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (digital era leadership) แต่ยังคงความต้องการคุณลักษณะพิเศษแบบดั้งเดิมอยู่ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความผูกพัน ความศรัทธา การยึดวินัย โดยจำเป็นจะต้องเพิ่มเติมทัศนคติใหม่ ทักษะใหม่ และความรู้ใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน (ชีวิน อ่อนละอ และคณะ, 2563 หน้า 108 -109)

ผู้มีภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) นั้นจะต้องยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องมีความเหมาะสมกับขนาดและวัฒนธรรมขององค์กร เซนนิเกอร์ (2014) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลว่าเป็นองค์ประกอบของการขับเคลื่อนชุดความคิด พฤติกรรม และทักษะ ในการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาด้วยการใช้เทคโนโลยี การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา ซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ

คือ 1) ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และต้องมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (digital native) 2) มีความคิดต่อองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญา และพัฒนาความสามารถใหม่ๆ 3) เต็มใจทดลอง ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญาและคิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการบริการใหม่ๆ 4) พัฒนาความคล่องตัวความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล 5) การสร้าง ปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ทั้งนี้จากการศึกษาของสต๊อด (2014) บทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ 1) การทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร 2) การทำให้การทำงานเกิดความคล่องตัว 3) การทำให้เกิดความมีเหตุผลในการพัฒนาองค์กร 4) การทำให้ชุมชนที่อยู่เกิดความเข้มแข็ง 5) การทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ 6) การทำให้เกิดความเป็นธรรม 7) การทำให้องค์กรมีการเติบโต 8) การทำให้เกิดการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ 9) การทำให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี 10) การทำให้เกิดภูมิปัญญาที่ไม่เคยมีมาก่อน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถคาดการณ์เปลี่ยนแปลงของการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้เป็นที่รู้จักผ่านโซเชียลมีเดีย สามารถกระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่ส่งเสริมสมรรถนะครูและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุขญา โทมลวานิช และคณะ, 2563) และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ความเข้าใจในความรู้ และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป (ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู, 2562) นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญ ได้แก่ 1) การสื่อสารดิจิทัล เพราะการสื่อสารจะเป็นเครื่องมือสำคัญระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีทักษะดิจิทัลจะสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย เป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในการวิเคราะห์และกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงได้ 3) การรู้ดิจิทัล เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพให้รู้ดิจิทัลจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การปฏิรูปทางดิจิทัลไม่ใช่แค่การนำเทคโนโลยีมาใช้แต่ผู้บริหารจำเป็นต้อง

ตระหนักถึงการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา (สุพัตรา สุวรรณชัยรบ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2565 หน้า 31-40)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งของระบบการศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, 2551) ต้องดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในการยกระดับการศึกษาไทยโดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลและแอปพลิเคชันเพื่อการศึกษา (Google Workplace for Education) มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และได้ยกระดับการจัดการอาชีวศึกษา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ให้เป็นกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในทุกมิติของกระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัล ประกอบด้วย 5 มิติ คือ 1) มิติด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ ได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาากำลังคนดิจิทัลด้วยการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้อาชีวศึกษา เช่น หลักสูตรควบคุมอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านด้วยเทคโนโลยี หลักสูตรการควบคุมระบบนำทางการเกษตรด้วยเทคโนโลยี 2) มิติด้านกระบวนการ ได้จัดตั้งศูนย์บริหารเครือข่ายการผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวกับด้านเทคโนโลยี เช่น สาขารัฐกิจดิจิทัล วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี สาขาวิชาเทคนิคควบคุมและซ่อมบำรุงระบบขนส่งทางราง วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี 3) มิติด้านบุคลากร ได้มุ่งสร้าง และพัฒนาบุคลากรให้เป็นกำลังคนสมรรถนะสูง มีทักษะด้านดิจิทัล เพื่อรับมือกับโลกดิจิทัล จึงได้ลงนามความร่วมมือกับบริษัท ICDL Thailand ในการพัฒนาและยกระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้มาตรฐานสากล ให้กับผู้บริหาร ครู บุคลากรอาชีวศึกษา และนักเรียนนักศึกษา 4) มิติด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้ร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการศึกษาทวิภาคี ที่เน้นด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ๆ 5) มิติด้านโครงสร้างพื้นฐานมุ่งสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital learning Ecosystem) ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนประกอบสำคัญในการออกแบบ พัฒนา และบริหารการเรียนรู้อาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกมิติของระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลซึ่งประกอบด้วย ผู้เรียน ครูผู้สอน ช่วงเวลาการเรียนรู้ เนื้อหา และกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การสร้างห้องเรียนเสมือนจริง การเรียนด้วยบทเรียน E – learning การเรียนผ่านเครื่องฝึกสถานการณ์จำลอง (Simulator) ฯลฯ (นิรุตต์ บุตรแสนลี, 2565 หน้า 5)

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) การจัดการศึกษาวิถีใหม่ (New Normal Education) นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายหลักของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารอาชีวศึกษาจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการที่

จะทำให้เกิดการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา โดยจะต้องปฏิบัติงานที่ทั้งในการเป็นผู้นำและเป็นผู้ประสานนโยบายลงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาทั้งในเรื่องการจัดการเรียนการสอน การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไปและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ดังนั้นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา จึงเป็นทั้งคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการขับเคลื่อนอาชีวศึกษา ซึ่งจากการศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของทักษะภาวะผู้นำดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.78$) โดยมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดเรียงตามลำดับ คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และ การรู้ดิจิทัล และจากการศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดอาชีวศึกษาขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.63$) โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงตามลำดับ คือ ด้านความสามารถในการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล ด้านสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการมีจริยธรรมทางสังคมและการปฏิบัติตามกฎหมาย และด้านการวัดและประเมินผล (สุพัตรา สุวรรณชัยรบ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2565 ; เฉลิมพล วงศ์พระลับ, วานิช ประเสริฐพร และอดุลย์ พิมพ์ทอง, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรอาชีวศึกษา จึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ของผู้บริหารอาชีวศึกษา ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา และเป็นผู้ที่มีภารกิจหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในสถานการณ์ของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล (Digital Transformation) และการจัดการศึกษาวิถีใหม่ (New Normal Education) ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid -19) โดยมุ่งศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษามีอะไรบ้าง และองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาสำหรับการบริหารอาชีวศึกษาคืออะไร และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาควรมีรูปแบบอย่างไร เพื่อให้ได้ข้อค้นพบจากการวิจัยและสามารถนำไปออกแบบและสร้างหลักสูตรเพื่อการพัฒนาผู้บริหารอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาอาชีวศึกษาในอนาคต โดยผู้วิจัยมุ่งหวังว่า ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นพื้นฐานของการวิจัยในอนาคต โดยเฉพาะงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

การฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารการศึกษาของไทยในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษามีอะไรบ้าง
2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษาคืออะไร
3. การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาควรมีรูปแบบอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา
3. เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยการวิจัยระยะที่ 1 ใช้วิธีการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Research) ร่วมกับการสังเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) เพื่อศึกษา คุณลักษณะและองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา และนำผลการศึกษาที่ได้มาสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยการใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้เชี่ยวชาญ และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้บริหารอาชีวศึกษา ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 17 คน หรือทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อมูลจะอำนวย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาด้านภาวะผู้นำดิจิทัล ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยขอบเขตเนื้อหาด้านภาวะผู้นำดิจิทัลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา และองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ขอบเขตด้านวิธีการ

ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่จำเป็นต้องพัฒนา โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ช่วงปี พ.ศ. 2560 – 2565 โดยกำหนดคำสำคัญ คือ ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ร่วมกับวิธีการวิจัยปรากฏการณ์วิทยา ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 คน โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติดังนี้

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. ได้รับวุฒิปัตรีรับรองความสามารถด้านคอมพิวเตอร์สากล (International Driving License : ICDL) ตามโครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) สำหรับผู้บริหาร ครู และบุคลากรอาชีวศึกษา
3. ได้รับวุฒิปัตรี/รางวัล ตามมาตรฐานสากล เช่น Google Certified Educator (การรับรองทักษะดิจิทัลของนักการศึกษาโดย Google), Google Certified Trainer (การรับรองการเป็นผู้ฝึกอบรมด้านดิจิทัลของนักการศึกษาโดย Google)

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยการใช้การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่มีพฤติกรรมในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลขับเคลื่อนการบริหารงานในสถานศึกษา

ผู้บริหารอาชีวศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้งสถานศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) หมายถึง วิธีวิทยาที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยภาคสนามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้บริหาร โดยเก็บข้อมูลที่เป็นจริงที่เกิดขึ้นและมีผลต่อพฤติกรรมการบริหารการศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการมีความรู้ ทักษะ เจตคติ ในการบริหารสถานศึกษาด้วยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการนำหรือขับเคลื่อนการบริหาร ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล วัฒนธรรมดิจิทัล การรู้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล เครือข่ายดิจิทัล

วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการมองภาพอนาคต เพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายของการสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา

วัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสร้างคนดิจิทัล ด้วยการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติให้เกิดการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน ขยายผลจนเกิดเป็นวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร โดยผู้บริหารจำเป็นต้องขับเคลื่อนวัฒนธรรมดิจิทัลให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เป็นวิถีปฏิบัติในชีวิตประจำวันของผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เรียนอาชีวศึกษากลายเป็นสถานศึกษาดิจิทัล

การรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเลือกใช้และรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังต้องรู้คุณรู้โทษ รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล และเลือกใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย

การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล รวมทั้งต้องมีความสามารถในการทำงานผ่านสื่อหรือช่องทางดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีรูปแบบการทำงานผ่านสื่อหรือช่องทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของงานหรือสถานศึกษา

ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งตระหนักถึงจริยธรรมและความปลอดภัยของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการจัดการเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัลให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

เครือข่ายดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสร้าง ส่งเสริม หรือสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายองค์ความรู้ด้านดิจิทัล มีเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านดิจิทัล รวมทั้งต้องมีเครือข่ายดิจิทัลร่วมกับสถานประกอบการเพื่อร่วมมือกันในการพัฒนา ป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ได้รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีภาวะผู้นำดิจิทัลและสามารถขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสมรรถสูงในอนาคต

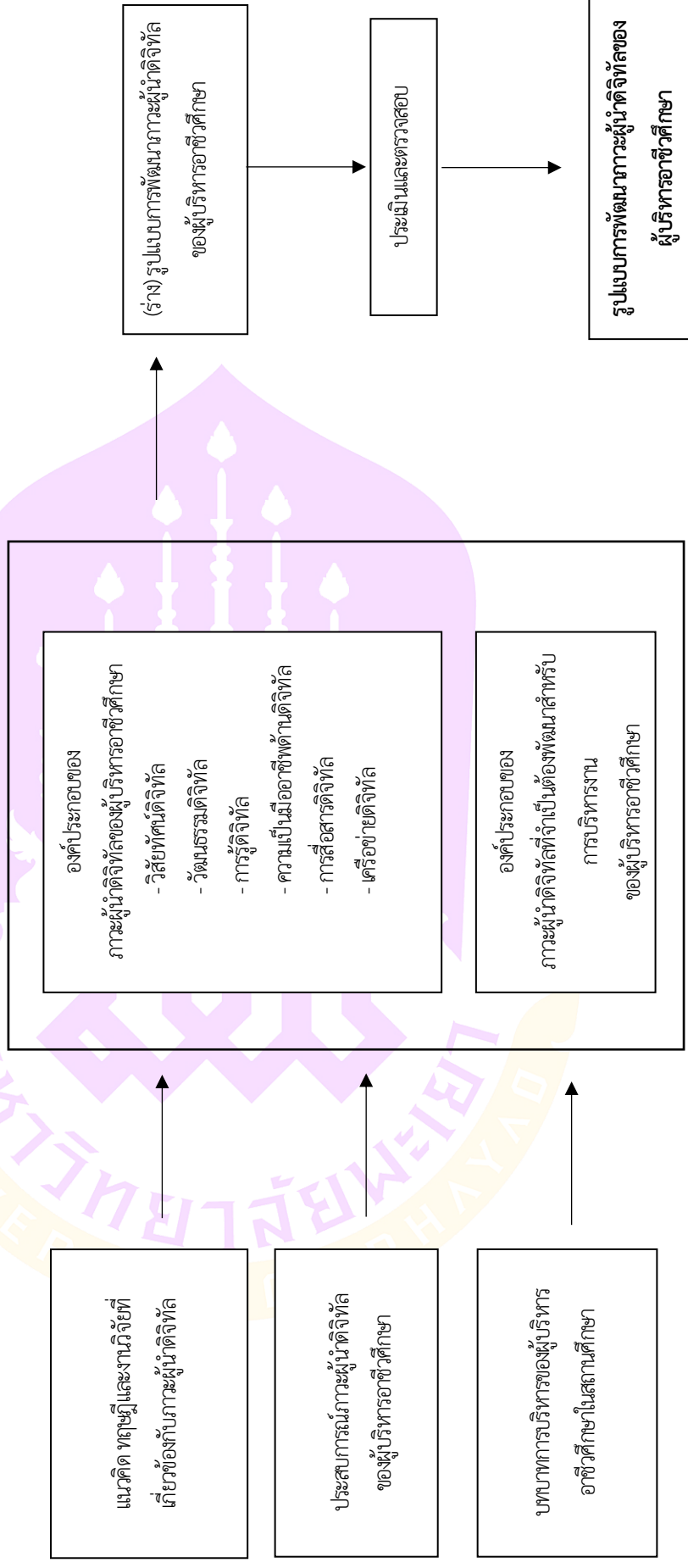
2. ได้แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร อาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบาย สถานศึกษาดิจิทัล

3. ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นพื้นฐานของการวิจัยในอนาคต โดยเฉพาะงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกันได้



กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มีพื้นฐานที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ด้วยวิธีการสังเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) จากงานวิจัยไทยและต่างประเทศจากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ช่วงปี พ.ศ. 2560 – 2565 โดยกำหนดคำสำคัญ “ภาวะผู้นำดิจิทัล” (digital leadership)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล
3. การพัฒนาภาวะผู้นำ
4. การจัดการอาชีวศึกษา
5. การวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยาและงานวิจัยไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
6. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของงานวิจัยเชิงคุณภาพ
7. งานวิจัยไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือเป้าหมายขององค์กร เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นกระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่มและเป็นกระบวนการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม พัทธรา วาณิชชวิน (2560 หน้า 79) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการระหว่างผู้นำและผู้ตาม (2) ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับอิทธิพลทางสังคม (3) ภาวะผู้นำเกิดขึ้นในหลายๆ ระดับภายในองค์กรผ่านการเป็นพี่เลี้ยง การสอนงานในระดับบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและการสร้างแรงจูงใจ ในขณะที่สร้างทีม สร้างสายสัมพันธ์ อันเหนียวแน่นและจัดการข้อขัดแย้งต่างๆ ในระดับทีมงาน รวมทั้งในขณะที่บ่มเพาะวัฒนธรรมการทำงานและสร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร (4) ภาวะผู้นำมุ่งเน้นไปที่การบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามแสดงออกซึ่งผลของการกระทำตามที่ผู้นำหรือองค์กรต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

โดยมีนักวิชาการ คือ พัทธรา วาณิชวสิน (2560 หน้า 115 – 120) ได้นำเสนอมุมมองการแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญ ดังนี้

1) ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะ (Trait Theory) ในยุคสมัยนี้มุ่งศึกษากลุ่มคุณลักษณะของผู้นำที่สร้างความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้ตามออกจากกัน ด้วยความเชื่อว่า คุณลักษณะผู้นำมีความสำคัญและแตกต่างจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ ซึ่งส่งผลให้คนนั้นเป็นผู้นำที่ดี เนื่องจากกลุ่มคุณลักษณะเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของผู้นำ เช่น ความเปิดเผย (Openness) การชอบเข้าสังคม (Extraversion) ความมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ความประนีประนอม (Agreeable) เป็นต้น

2) ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavior Theory) ที่มุ่งเน้นพฤติกรรม (Behavior Focus) โดยในยุคนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในระหว่างการนำมากกว่าพิจารณาที่คุณลักษณะของผู้นำ ด้วยความเชื่อว่าพฤติกรรมผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน โดยระบุประเภทพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกไว้ 2 ประเภท คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน (Task Behavior) และพฤติกรรมที่เน้นคน (Relationship Behavior) โดยมีการศึกษามากมายเกี่ยวกับพฤติกรรม เช่น การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอว่า พบว่า ผู้นำมีพฤติกรรม 3 รูปแบบ คือ แบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม ในขณะที่การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกนพบว่า ผู้นำมีพฤติกรรมแตกต่างอยู่ 2 ด้าน คือ ผู้นำที่มุ่งเน้นคน (Role-oriented Behaviors) และผู้นำที่มุ่งเน้นงาน (Task Oriented Behaviors) ส่วนการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอไอพบว่า พฤติกรรมผู้นำมี 2 ด้าน คือ พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Notation Stature) ให้มีความสำคัญกับงานและพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) ให้มีความสำคัญกับคนทำงาน ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งเน้นทั้งงานและมุ่งเน้นทั้งคน

3) ทฤษฎีเกี่ยวกับสถานการณ์ (Contingency Theory) ที่มุ่งเน้นสถานการณ์ โดยในยุคสมัยนี้ มีความพยายามที่จะศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในแต่ละสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกันออกไป ด้วยความเชื่อว่า ภาวะผู้นำมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งทฤษฎีจะระบุสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อตัดสินพฤติกรรมที่เหมาะสมในการนำในสถานการณ์นั้นๆ เช่น การศึกษาของ Fielder ดูที่ความยืดหยุ่นของผู้นำ ซึ่งผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำเมื่อต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม หรือการศึกษาของ Robert House ในทฤษฎีมุ่งสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) โดยคำนึงถึงสถานการณ์ของผู้นำในการปูทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ส่วนการศึกษาของ Hersey Blanchard เน้นว่า ระดับความพร้อมของผู้ตามส่งผลต่อการทำงานของผู้นำทำให้เกิดรูปแบบการทำงานของผู้นำ 4 รูปแบบ คือ การบอกกล่าว (telling) การนำเสนอความคิด (Selling) การมีส่วนร่วม (Participation) และการมอบหมายงาน (Delegation)

4) ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theory) ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Change Focus) โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษาผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคนที่จะเป็นผู้นำได้ หรือต้องการจะเป็นผู้นำจะต้องเป็นคนที่มีมองการณ์ไกลมีวิสัยทัศน์ สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง และนำไปสู่การปฏิบัติได้ รวมทั้งสื่อสารให้ผู้ตามทราบ โดยผู้ตามมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำแบบนี้คือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง (Idealized Nuance) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม (Intellectual Stimulation) และให้ความสำคัญกับผู้ตาม (Individualized Consideration) ด้วยความเชื่อว่าผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้โดยการผสมผสานปัจจัยสำคัญต่างๆ ทั้งตัวผู้นำที่ต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะพิเศษ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีตามสถานการณ์และบริบทที่เป็นอยู่เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ความสมดุลของคุณลักษณะและทักษะของผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับผู้ตามและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเป็นอยู่ในขณะนั้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล

2.1 ความหมาย

เซนนิเกอร์ (2014) ภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย การผสมผสานของพลวัตร ชุดความคิด พฤติกรรม และทักษะที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ในสถานศึกษาผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การนำของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลที่มีพฤติกรรมสามารถนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560) ภาวะผู้นำดิจิทัล คือ ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลงในมิติของ มิตีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันสมัย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและรู้จักนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เพื่อความรวดเร็วและลดความผิดพลาดในการสื่อสาร มิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

(Supportive Leadership) ผู้นำในองค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การดูแลความเป็นอยู่ การให้องค์ความรู้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในบางส่วน มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) มีการให้รางวัล คำชมเชย ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี รวมทั้งต้องเข้าใจถึงศักยภาพและให้การสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากร และมิติสุดท้าย คือ มิติความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องมีการเรียนรู้พฤติกรรม ความแตกต่างระหว่างบุคคล การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน และการให้รางวัลกับคนต่างยุคต่างสมัย

2.2 หลักการสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา

เซนนิเกอร์ (2014) ได้เขียนหนังสือชื่อ “Digital Leadership” เมื่อปี ค.ศ.2014 เพื่ออธิบายถึงหลักการที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลเมื่อนำไปใช้ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเรียกว่า เสาหลัก 7 ประการ ดังนี้

1) การสื่อสาร (Communication) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในแบบเรียลไทม์ผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย นอกเหนือจากการใช้วิธีการแบบการสื่อสารทางเดียว เช่น จดหมายข่าว และเว็บไซต์อีกต่อไป ข้อมูลที่สำคัญสามารถสื่อสารผ่านเครื่องมือโซเชียลมีเดียต่างๆ ได้ฟรีและมีกลยุทธ์การใช้งานที่ง่ายเพื่อสื่อสารถึงผู้มีส่วนได้เสียในยุคดิจิทัล

2) การประชาสัมพันธ์ (Public Relation) เซนนิเกอร์ ได้กล่าวว่า “หากเราไม่บอกเล่าเรื่องราวของเราเองคนอื่นจะบอกแทนเราและสิ่งนั้นอาจไม่ใช่สิ่งที่เราต้องการ” ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักเล่าเรื่อง ในยุคปัจจุบันนี้ ผู้บริหารสามารถสร้างรากฐานของแพลตฟอร์มการประชาสัมพันธ์เชิงบวกโดยใช้เครื่องมือโซเชียลมีเดียโดยไม่มีค่าใช้จ่าย ทั้งยังสามารถควบคุมเนื้อหาที่ต้องการประชาสัมพันธ์ ซึ่งการใช้วิธีการนี้ถือได้ว่าเป็นวิธีการที่ดีในการประชาสัมพันธ์เชิงบวกให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาทั้งยังมีความโปร่งใสสร้างความน่าเชื่อถือ ในการสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กร

3) การสร้างภาพลักษณ์ให้สถานศึกษา (Branding) ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้สถานศึกษา เน้นการสร้างภาพลักษณ์ หรือชื่อเสียงจากการเป็นสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมเชิงบวก ซึ่งการสร้างภาพลักษณ์เช่นนี้จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในระดับชุมชน ทั้งยังเป็นการดึงดูดให้ผู้ปกครอง ที่ต้องการส่งบุตรหลาน เข้าเรียนได้รับทราบถึงภาพลักษณ์ที่ดีของของสถานศึกษาและมีผลต่อการตัดสินใจส่งลูกเข้าเรียน

4) การมีส่วนร่วมของนักเรียน / การเรียนรู้ (Student Engagement / Learning) เราไม่สามารถคาดหวังว่าจะเห็นความสำเร็จเพิ่มขึ้นหากนักเรียนไม่ได้เรียนรู้ นักเรียนที่ไม่ได้มีส่วนร่วมมักจะไม่มีสนใจเรียนรู้ ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจว่าโรงเรียนควรสะท้อนถึงชีวิตจริงและอนุญาตให้นักเรียนใช้สิ่งที่เรียนรู้ผ่านการใช้เครื่องมือที่ใช้นอกโรงเรียน ผู้นำดิจิทัล จำเป็นต้องเข้าใจว่าเราต้องวางเครื่องมือในโลกแห่งความจริงไว้ในมือของนักเรียนและอนุญาตให้พวกเขาสร้างสิ่งประดิษฐ์ของการเรียนรู้ที่แสดง

ถึงความเชี่ยวชาญในแนวความคิด นี่คือการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการสอนเพราะมันมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มทักษะที่จำเป็น เช่น การสื่อสารการทำงานร่วมกันความคิดสร้างสรรค์ การรู้หนังสือ สื่อการเชื่อมต่อทั่วโลกการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาที่สังคมต้องการ

5) การเติบโต/การพัฒนาอย่างมืออาชีพ (Professional growth / development) การเพิ่มขึ้นของโซเชียลมีเดีย โรงเรียนไม่จำเป็นต้องเป็นไซโลของข้อมูลอีกต่อไปและผู้นำไม่จำเป็นต้องรู้สึกเหมือนพวกเขาอยู่บนเกาะโดดเดี่ยวที่ขาดการสนับสนุนและข้อเสนอแนะ ผู้นำสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลของตัวเอง (Personal Learning Network : PLN) เพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย การได้รับทรัพยากร การเข้าถึงความรู้ การรับข้อเสนอแนะ เชื่อมต่อกับผู้เชี่ยวชาญทั้งในด้านการศึกษาเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานและความเป็นผู้นำ

6) การมีพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างจินตนาการ (Re-envisioning learning spaces and environments) เมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงหลักการและวิธีการใช้เพื่อเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ขั้นตอนต่อไปคือการเริ่มเปลี่ยนพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนชุดทักษะที่จำเป็นและสอดคล้องกับโลกแห่งความเป็นจริง ผู้นำจะต้องเริ่มต้นสร้างวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างอาคารเรียนทั้งหมดที่อุทิศให้กับการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล การจะทำเช่นนี้ได้ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เรื่องคุณลักษณะและการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมใหม่ที่รวบรวมพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เป็นนวัตกรรมใหม่

7) โอกาส (Opportunities) ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารในการหาวิธีปรับปรุงโปรแกรมทรัพยากรและการพัฒนาวิชาชีพที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารดิจิทัลจะใช้ประโยชน์จากการเชื่อมต่อผ่านเทคโนโลยีและเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงในหลายๆ ด้านในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร

จึงสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การนำของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของการขับเคลื่อนองค์กรโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้เมื่อพิจารณาในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลจำเป็นจะต้องมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในแง่มุมต่างๆ อาทิเช่น การสื่อสารผ่านโซเชียลมีเดีย การประชาสัมพันธ์การสร้างภาพลักษณ์ให้สถานศึกษาผ่านทางช่องทางออนไลน์ การนำเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมต่างๆ มาใช้ในการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ตลอดจนการพัฒนาเส้นทางอาชีพให้กับครูและบุคลากรรวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

vgeny Kaganer, Javier Zamora & Sandra Sieber (2013) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของนักบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

1) พัฒนาความคล่องตัวทางดิจิทัล (become digitally Fluent) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเข้าสู่โลกดิจิทัล ตระหนักถึงความจำเป็นคล่องตัวทางดิจิทัล และการบูรณาการความคิดเชิงดิจิทัลเข้าสู่การบริหารจัดการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาประจำวัน

2) พัฒนาความสามารถใหม่ๆ (develop new capabilities) กระตุ้นให้นักบริหาร ครู อาจารย์ ได้พัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล เพราะยิ่งนักบริหาร ครู อาจารย์ มีความสามารถทางดิจิทัลก็ยิ่งเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้มีคุณค่ากับสถานศึกษาได้

3) เต็มใจทดลอง (willingness to experiment) ใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ การใช้สื่อออนไลน์มัลติมีเดีย (multi-media) เช่น ทวิตเตอร์เพื่อรับรู้อารมณ์สาธารณะ เพื่อรักษามาตรฐานลูกค้า และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยความคล่องแคล่ว กระบวนการที่รวดเร็ว และความเต็มใจที่จะทำการทดลองสิ่งใหม่

4) ทำความเข้าใจว่าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงสังคมยุคปัจจุบัน และมีผลกระทบต่อการศึกษาศาสตร์ และธุรกิจ ผู้นำจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม เศรษฐกิจ สังคม อันเป็นผลจากการเกิดขึ้นของเทคโนโลยี และผลกระทบที่มีต่อวงการศึกษาศาสตร์ และธุรกิจ ทั้งในระดับองค์กรและระดับตัวบุคคล

5) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแบบรวมพลัง (promote collaborative environments) ไม่ปล่อยให้หน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศแยกออกโดยโดดเดี่ยวหรือปล่อยให้ไปอย่างไม่มี ความหมาย ดิจิทัลจะต้องแทรกซึมอยู่ในทุกส่วนขององค์กร และมีผลกระทบต่อทุกห่วงโซ่ของคุณค่า เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ขององค์กร ขณะเดียวกันเทคโนโลยีสารสนเทศ ก็ช่วยส่งเสริมพลังให้นักบริหาร ครู อาจารย์ บริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาด้วย ส่งเสริมการนำเครื่องมือดิจิทัล มาใช้เสริมเข้ากับเครือข่ายของสถานศึกษา และการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เครือข่ายมัลติมีเดีย (multi-media) อย่างกว้างขวาง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมการทำงานแบบรวมพลังด้วยความเป็นทีม

6) ไม่ก้าวทันเฉพาะเทคโนโลยี แต่ต้องมีสารสนเทศที่ดีและเป็นปัจจุบันด้วย (use the information, not just the technology) มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการปรับปรุงประสิทธิภาพ

สตูด (2014) ได้ศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำในยุคสังคมดิจิทัล จะทำให้ผู้นำสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ พบว่ามีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้

1) ทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร องค์กรที่มีระบบการทำงานที่เป็นทางการ และทำงานแบบเดิม ๆ ทำให้เกิดการหยุดชะงักของความคิดที่เป็นอิสระและท้าทาย องค์กรที่มีนวัตกรรมจะมีความท้าทายกับสิ่งที่รู้ว่าจะทำในวันนี้และสิ่งที่อาจจะประสบความสำเร็จในวันข้างหน้า

ผู้นำจะมีบทบาทในการนำ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยกันคิดและกลั่นกรองความคิดต่างๆ จนเกิดเป็นนวัตกรรมขึ้นได้

2) ทำให้การทำงานเกิดความคล่องตัว ผู้นำในองค์กรจะต้องพัฒนาความสามารถรองรับกับการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเป็นระบบทำให้การบริหารงานนั้นเกิดความคล่องตัว นอกจากนั้นการมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นจะช่วยแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้คล่องตัวขึ้น

3) ทำให้เกิดความมีเหตุมีผลในการพัฒนาองค์กร ผู้นำที่มีเหตุมีผลที่ดีนั้น จะมีความสามารถในการกลั่นกรองความรู้ใหม่ๆ และบอกเล่าเรื่องราวและแบ่งปันประสบการณ์ แก่ผู้ร่วมงานอันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

4) ทำให้ชุมชนที่อยู่เกิดความเข้มแข็ง ผู้นำที่ให้การดูแล สร้างความไว้วางใจและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นทั้งภายในองค์กรและชุมชนโดยการกำหนดนโยบายที่มีความเป็นธรรม และพร้อมให้ตรวจสอบได้ ย่อมจะทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดการรวมกลุ่มของชุมชนที่มีความเข้มแข็ง

5) ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ ผู้นำสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคคลต่อองค์กร จะนำไปสู่การยอมรับจนเกิดความเชื่อถือ ทำให้มีชื่อเสียงในทางที่ดี และการมีชื่อเสียงที่ดีนั้นจะทำให้ผู้นำคนนั้นได้รับการยอมรับและน่าเชื่อถือ

6) ทำให้เกิดความเป็นธรรม ผู้นำที่มีความเป็นธรรมทั้งในคำพูดและการกระทำจะดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงานทำให้องค์กรเติบโตได้ ความเป็นธรรมทำให้งานสามารถทำต่อไปได้ภายใต้กรอบการทำงานที่เหมาะสมการรับฟังและการเรียนรู้จากชุมชน ทำให้มีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง

7) ทำให้องค์กรมีการเติบโต ผู้นำต้องทำความเข้าใจโครงสร้างที่เป็นพื้นฐานขององค์กรและความร่วมมือกับชุมชน จึงจะทำให้องค์กรเติบโตได้ จะขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไม่ได้

8) ทำให้เกิดการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมทั้งในตลาดที่รู้จักและตลาดที่เกิดขึ้นใหม่มีความท้าทายและซับซ้อนมากขึ้น ทำให้รูปแบบของธุรกิจประสบกับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น แต่องค์กรยังต้องการการเติบโต ดังนั้นการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพเราต้องรับฟังความคิดเห็นที่กว้างขวางและหลากหลายที่มาจากชุมชนที่ไว้วางใจเรา เท่ากับว่าแนวทางการแก้ปัญหาผ่านการกรองทางสังคม ทำให้เกิดการยอมรับและส่งผลดีต่ออำนาจของผู้นำ

9) ทำให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี กระแสโลกาภิวัตน์สะท้อนถึงพลวัตรของการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลกระทบต่องlobalอย่างรวดเร็ว และรุนแรง ดังนั้นประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ ณ จุดใด ก็สามารถรับรู้ สัมพันธ์ หรือรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ผู้นำจะทำหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกและให้การสนับสนุนความคล่องตัว ในการออกแบบองค์กรที่

สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งต่างจากผู้นำในยุคก่อนๆ ที่จะพยายามรักษากฎเกณฑ์ และควบคุมสิ่งต่างๆ ที่กำหนดไว้ให้เป็นไปตามแผนเท่านั้น

10) ทำให้เกิดภูมิปัญญาที่ไม่เคยมีมาก่อน ผู้นำให้ความสำคัญกับสังคมมากขึ้น จึงสร้างโอกาสในการรับรู้ภูมิปัญญาที่ไม่เคยทำมาก่อนซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่เราต้องการจะทำ จึงเป็นอีกแนวทางที่ทำให้ภูมิปัญญาใหม่เกิดขึ้นได้

ณัฐฉิ พงศ์สิริ (2560) ภาวะผู้นำที่เรียกว่า Digital Leadership ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล จะมีบทบาทและหน้าที่ในการผลักดันองค์กรที่แตกต่างจากเดิมในหลายมิติ ซึ่งประกอบด้วย

1) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างรวดเร็ว ผู้นำต้องผสมผสานปัจจัย “3C” เข้าด้วยกัน คือ Climate สภาพแวดล้อมการทำงาน, Culture วัฒนธรรมองค์กร และ Creativity ความคิดสร้างสรรค์ เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

2) ภาวะผู้นำดิจิทัล ต้องผลักดันให้หน่วยงาน คิดค้นนวัตกรรมหรือบริการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง หากไม่มี S-Curve ใหม่ หรือมี “ซ้าเกินไป” การเติบโตขององค์กรจะหยุดนิ่ง และดิ่งลงอย่างรวดเร็ว

3) เมื่อถึงเวลาต้องมีการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำดิจิทัล สามารถปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่ทั้งหมด หรือเปลี่ยนไปทำธุรกิจที่ใกล้เคียง สามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่

4) การทำธุรกิจในยุคดิจิทัลต้องเผชิญกับแรงกดดันจากเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำลายกิจการในองค์กรที่ปรับตัวไม่ทันจนล่มสลาย (Disruptive Technology) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องกล้าที่จะพัฒนานวัตกรรม หรือบริการใหม่ๆ มาแทนที่กิจกรรมหรือบริการเดิมๆ ที่เริ่มล้าสมัย

5) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเข้าใจคุณลักษณะของ “Digital Worker” เชื่อมมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) ที่คนเหล่านี้มี และเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิด มีอิสระในการตัดสินใจสร้างผลงานเต็มที่

6) องค์กรในยุคดิจิทัลเริ่มมีการนำระบบ Automation หรือหุ่นยนต์ (Robot) เข้ามาทำงานร่วมกับมนุษย์มากขึ้น เรียกว่า “Collaborative Robot” หรือ “CoBot” ตามกฎ 3 ข้อ ของแซค อาซิมอฟ (Isaac Asimov) บิดาแห่งนิยายวิทยาศาสตร์ที่ใช้เป็นกรอบในการอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และหุ่นยนต์

Sullivan (2021) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ควรมี ได้แก่

1) การรู้ดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และการสร้างสรรค์เนื้อหา

2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยการสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3) การประชาสัมพันธ์ โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถเจริญเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัล

4) การแสดงตนเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการสนับสนุนบุคลากรอย่างจริงจัง

5) การสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ

6) การปรับตัว การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

7) ความตระหนักในตนเอง สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

8) การรับรู้ทางวัฒนธรรม การสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ธนกฤต พรหมณัณน (2560) กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีดังนี้

1) มีความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ก้าวทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีความสามารถบูรณาการเทคโนโลยีกับการบริหารงานได้

2) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน มีนโยบายให้ครูใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสอนได้ ส่งเสริมและสนับสนุนครูใช้เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอน

3) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาพัฒนางานบริหารให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

4) มีการสนับสนุน การจัดการและการดำเนินการ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีในทุกด้าน รวมถึงส่งเสริมการพัฒนากระบวนข้อมูลและระบบสารสนเทศ

5) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน จัดหาหรือสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลได้มาตรฐานในรูปแบบที่หลากหลาย

6) มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดนโยบายและข้อบังคับ ที่ชัดเจนในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล สร้างความเท่าเทียม และเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

7) มีการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ติดตามข่าวสาร วิเคราะห์และคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต ตื่นตัวในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในโรงเรียนอย่างจริงจัง ฝึกอบรมบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะทดลองใช้และไม่ปฏิเสธเทคโนโลยีใหม่ๆ

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และวัลลภา อาริรัตน์ (2564) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มี 3 ตัวชี้วัด คือ การรู้และใช้ดิจิทัล (Digital knowledge and use) การสื่อสารดิจิทัล (Digital communication) และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล (Ethics in digital use)

2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (Digital Professionalism) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการมีทักษะที่เกี่ยวข้องชาญในการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียน มีตัวชี้วัด 3 ตัว คือ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี (Expertise in the use of digital technology) การบริหารจัดการเทคโนโลยี (Technology Management) และการสร้างบรรยากาศเรียนรู้ดิจิทัล (Creating a digital learning environment)

3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งแสดงออกถึงการดำเนินงานที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติ มี 3 ตัวชี้วัด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล (Creating a digital vision) การมีส่วนร่วมในการวางแผน (Participation in planning) และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม (Creative a vision that promotes development and innovation)

สุขญา โกลวานิช และคณะ (2563) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การสื่อสารดิจิทัล (Digital communication) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 3 ตัวชี้วัด คือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล (Digital Communication) การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล (Public relations using digital media) และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล (Creating a network through digital media)

2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรม มีตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การกำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน (Set digital policies together) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน (Use of digital technology in operations) และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจริยบรรณ (The use of digital media creative and ethic)

3) การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ใน

การจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล สร้างนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล (Teaching and learning digital design) การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (Innovation) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Creating an atmosphere that is conducive to learning) การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Sharing information via digital technology) และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน (Creating digital media to integrate Learning)

กัญญารัตน์ สุขแสน และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่าองค์ประกอบหลักของการพัฒนาภาวะผู้นำ มีดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

อาภาภรณ์ ภูศรี และพรวิทย์ จันทศิริศิริ (2565) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล 2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 3) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

อติพัทธ์ นิธิกิตต์สุขเกษม และณัฏฐ์ รัตนศิริณิขกุล (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ กศน. อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ กศน. อำเภอฯ มี 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจทางดิจิทัล 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านความรู้และทักษะทางดิจิทัล 4) ด้านการสร้าง วัฒนธรรมดิจิทัล 5) ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและการใช้เครือข่ายดิจิทัล 6) ด้านวิสัยทัศน์ และการเป็นต้นแบบทางดิจิทัล

ฝนทิพย์ หาญชนะ และศศิฤทธิ ศิลาฉาย (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยา เขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการรู้ดิจิทัล 3) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

สุพัตรา สุวรรณชัยรบ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2565) ได้ศึกษาเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัล สรุปได้ดังนี้

1. การสื่อสารดิจิทัล ตัวบ่งชี้ ประกอบไปด้วย 1) การวางแผนการสื่อสารดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่าย 3) การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ 2. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายดิจิทัลร่วมกัน 2) การสร้างกลยุทธ์ด้านดิจิทัล 3) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3. การรู้ดิจิทัล ตัวบ่งชี้ของการรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 1) มีทักษะใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล 3) การสร้างเทคโนโลยีดิจิทัล 4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ตัวบ่งชี้การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 1) เปลี่ยนการทำงานสู่ระบบดิจิทัล 2) เสริมทักษะดิจิทัลให้บุคลากร 3) สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ สามารถสรุปประเด็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 10 ประเด็น ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 3) การสื่อสารดิจิทัล 4) การรู้ดิจิทัล 5) ความเป็นมืออาชีพด้านการใช้ดิจิทัล 6) การมีจริยธรรมการใช้ดิจิทัล 7) ความคล่องตัวทางดิจิทัล 8) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมดิจิทัล 9) การสร้างสภาพแวดล้อมทางดิจิทัล 10) การร่วมมือกับชุมชนทางดิจิทัล และเมื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ตามตาราง ดังนี้

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำ ดิจิทัล	Seiber, Kagener and Zamora (2013)	Stodd (2014)	Sullivan (2017)	Elliott (2017)	ณัฐพิณ พงศ์ศิริ (2060)	ธนภตุ พรหมันน (2060)	กัญญารัตน์ สุขแสน และ ประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	สุชญ์ โกมลวานิช และคณะ (2565)	เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และ วลัยภา อารีรัตน์ (2565)	อิพัชร์ นิธิศักดิ์สุขเกษม และ ณัฐ รัตนศิริณิษฐกุล (2565)	ผนทิพย์ หาญชนะ และ ศิกฤติ ศิลาลาย (2565)	สุพัตรา สุวรรณชัยรบ และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2565)	อาภาภรณ์ ภูศรี และ พชรวิทย์ จันทร์ศิริ (2565)	ความถี่
1. การมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
2. การสร้าง วัฒนธรรมดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓		9
3. การสื่อสารดิจิทัล			✓						✓	✓	✓	✓	✓		6
4. การรู้ดิจิทัล			✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
5. ความเป็นมืออาชีพ ด้านการใช้ดิจิทัล	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓						8
6. การมีจริยธรรม การใช้ดิจิทัล		✓				✓		✓		✓					4

ภาวะผู้นำ ดิจิทัล	Seiber, Kagener and Zamora (2013)	Stodd (2014)	Sullivan (2017)	Elliott (2017)	ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2060)	ธนภิต พรหมนิก (2060)	กัญญารัตน์ สุขแสน และ ประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	สุชญา โกมลวานิช และคณะ (2565)	เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และ วัลลภา อารีรัตน์ (2565)	อิทธิพร นิธิกิตต์สุขเกษม และ ณัฐ รัตนศิริณิษฐกุล (2565)	ผนทิพย์ หาญชนะ และ ศักดิ์ฤทธิ์ ศิลาลาย (2565)	สุพัตรา สุวรรณชัยรบ และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2565)	อาณาจักรณ์ ภูศรี และ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2565)	ความถี่
7. ความคล่องตัวทาง ดิจิทัล	✓														1
8. การส่งเสริม สภาพแวดล้อมดิจิทัล	✓				✓	✓		✓							4
9. การทดลองทาง ดิจิทัล	✓	✓		✓											3
10 การร่วมมือกับ ชุมชนทางดิจิทัล		✓													1

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ โดยผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ในตารางแสดงรูปความถี่ โดยผู้วิจัยเลือกความถี่สูงสุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (ความถี่ 11) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (ความถี่ 9) การรู้ดิจิทัล (ความถี่ 8) ความเป็นมืออาชีพด้านการใช้ดิจิทัล (ความถี่ 8) และการสื่อสารดิจิทัล (ความถี่ 6) และนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ดังกล่าว นำมาเป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา เพราะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนอาชีวศึกษาเพื่อให้สามารถเข้าสู่แรงงานดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองนโยบายการขับเคลื่อนสถานศึกษาดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ทั้งนี้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแต่ละองค์ประกอบเพิ่มเติมจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ดังนี้

การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารอาชีวศึกษา ที่มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 3) การสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารอาชีวศึกษา ที่มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งดิจิทัล 2) การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในองค์กร

การรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารอาชีวศึกษา ที่มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การออกแบบจัดการเรียนรู้ดิจิทัล 2) การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 3) การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

ความเป็นมืออาชีพด้านการใช้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารอาชีวศึกษา ที่มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี 2) การบริหารจัดการเทคโนโลยี 3) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล

การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารอาชีวศึกษา ที่มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การสื่อสารผ่านดิจิทัล 2) การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล 3) การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล

3. การพัฒนาภาวะผู้นำ

3.1 ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ (Importance of Leadership Development)

การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำนั้น ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะนั้นจะส่งผลถึงการมีประสิทธิภาพและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นจึงถือว่ามีความสำคัญ ดังนี้ (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564 หน้า 180-182)

1. การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร (Organizational Effectiveness and Efficiency) โดยประสิทธิผลจากการที่องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก ในขณะที่ประสิทธิภาพดูจากผลผลิตเทียบกับปัจจัยนำเข้า โดยองค์กรสามารถผลิตสินค้าและบริการด้วยการใช้แรงงาน วัตถุดิบและพลังงานน้อยลงจึงจะเรียกว่ามีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยบทบาทของผู้นำ คือ การโน้มน้าวและการใช้อิทธิพลต่อคน ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่น ด้วยความไว้วางใจและการสนับสนุนตามความเหมาะสมในบริบทที่เป็นอยู่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ถ้าผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ดีและมีคุณภาพ ก็จะสามารถกระตุ้นใจผู้อื่นให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) เป็นการดำเนินการขององค์กรในแง่ต่างๆที่สร้างความแตกต่างจากคู่แข่งในเชิงกลยุทธ์และสิ่งซึ่งช่วยความแตกต่างระหว่างองค์กรและคู่แข่งออกจากกันนั้นเป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการบริหารได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยคงไว้ซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขันเหนือคู่แข่ง โดยผู้นำสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านการพัฒนาระบบคนในองค์กรให้มีคุณค่า รวมทั้งการดำเนินการบริหารใน

แบบที่ไม่สามารถลอกเลียนได้ซึ่งจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในอนาคต

3. การวางแผนหาผู้สืบทอด (Succession Planning) เป็นการป้องกันการขาดแคลนผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมองหาคนที่มีความสามารถโดดเด่นและมีศักยภาพเพียงพอที่จะเป็นผู้นำและนำมาพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการสืบทอดตำแหน่งผู้นำจริง

4. การบริหารดาวเด่น (Talent Management) ถ้าองค์กรมองเห็นดาวเด่นที่มีศักยภาพมากพอที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และผลักดันให้ดาวเด่นนั้นขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำองค์กรก็จะได้รับผลงานเป็นเลิศกลับคืนมาจากดาวเด่นนั้นๆ แต่ถ้าองค์กรมองไม่เห็นดาวเด่นและดูแลไม่ดี ดาวเด่นเหล่านี้จะทำงานให้กับองค์กรเพียงระยะสั้น แล้วออกไปจากโอกาสใหม่ องค์กรจะสูญเสียโอกาสในการรักษาดาวเด่นที่สามารถสร้างผลงานเป็นเลิศให้กับองค์กรได้ เช่น คนรุ่นใหม่ที่มีลักษณะพิเศษโดดเด่น อาทิ เช่น ความกล้าแสดงออก ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

5. การบริหารอาชีพ (Career Management) องค์กรต้องหาวิธีหลากหลายและให้โอกาสมากมายแก่คนทำงาน เพื่อช่วยรักษาคนทำงานที่มีความสามารถมาก มีศักยภาพสูงและมีความมุ่งมั่นในการทำงานเต็มที่ โดยเฉพาะในบทบาทผู้นำผ่านการชี้ให้เห็นถึงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและสนับสนุนให้คนที่มีศักยภาพเติบโตก้าวหน้าอยู่ทำงานให้กับองค์กรในระยะยาว

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เป็นการเตรียมความพร้อมให้ผู้นำได้เจอกับสถานการณ์ ได้มีโอกาสจัดการกับสถานการณ์ก่อนเจอของจริงหรือได้ลองสวมบทบาทผู้นำที่ต้องจัดการกับปัญหาอุปสรรคและเรียนรู้จากประสบการณ์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือยังไม่เกิดขึ้นจริง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาภาวะผู้นำ (The Benefit of Leadership Development) ประโยชน์ที่จะได้รับจากการพัฒนาภาวะผู้นำสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับดังต่อไปนี้ (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564 หน้า 185-187)

1. ประโยชน์ต่อตัวผู้นำ (Individual Level) เพราะผู้นำจะได้รับการพัฒนาความเป็นผู้นำเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการนำให้ผู้นำเก่งขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีความมั่นใจในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ยิ่งไปกว่านั้นตัวผู้นำเองก็จะรู้สึกดีมีความสุขในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กรในฐานะผู้นำ และถ้าผู้นำสามารถสร้างการยอมรับและผลลัพธ์ที่ดีก็อาจนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งหรือการปรับเงินเดือน

2. ประโยชน์ต่อองค์กร (Organization Level) การพัฒนาภาวะผู้นำจะนำผลลัพธ์ทางบวกกลับคืนสู่องค์กร เพราะองค์กรมีผู้นำที่มีศักยภาพในการนำอย่างแท้จริงที่สามารถขับเคลื่อน

องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการได้ และช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพราะความสำเร็จในการนำของผู้นำก็คือความสำเร็จขององค์กร

3. ประโยชน์ต่อสังคม (Society Level) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นภารกิจสำคัญของทุกๆ ประเทศที่ต้องสร้างและพัฒนาคนที่มีศักยภาพมาเป็นกำลังสำคัญให้กับสังคมในอนาคต โดยเฉพาะการพัฒนาผู้นำที่มีศักยภาพมาช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับประเทศและช่วยกันนำพาประเทศให้อยู่รอดและเจริญรุ่งเรือง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนและยากที่จะคาดเดา

โดยสรุป จะเห็นได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำไม่เพียงแต่มีประโยชน์ต่อตัวผู้นำองค์กรเท่านั้น แต่ยังมีประโยชน์ต่อสังคมด้วย เพราะผู้นำ คือ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าถ้าได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพอันจะก่อประโยชน์ให้กับองค์กร คือ ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการและช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เกิดประโยชน์ต่อสังคม คือ ช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับประเทศและช่วยกันนำพาประเทศให้อยู่รอดและเจริญรุ่งเรือง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

3.3 ลำดับขั้นของการพัฒนาภาวะผู้นำ (The Procedure of Leadership Development)

การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่ต้องใส่ใจและควบคุมดูแล ตลอดระยะเวลาของการพัฒนา ซึ่งสามารถแบ่งช่วงระยะเวลาของการพัฒนาผู้นำ ไว้ดังนี้ (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564 หน้า 190 – 192)

1. ก่อนการพัฒนาภาวะผู้นำ (Pre-Program) หมายถึง ก่อนเริ่มการพัฒนาภาวะผู้นำ สิ่งที่เกิดขึ้นในขั้นตอนนี้ คือ การประเมินระดับภาวะผู้นำเพื่อตรวจสอบระดับภาวะผู้นำก่อนรับบทบาทผู้นำหรือก่อนการพัฒนา รวมทั้งการตรวจสอบความต้องการขององค์กรว่าต้องการกรอบสมรรถนะผู้นำแบบไหน เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรตั้งแต่นั้น

2. ระหว่างการพัฒนาภาวะผู้นำ (Program) หมายถึง ระหว่างการพัฒนาภาวะผู้นำ สิ่งที่เกิดขึ้นในขั้นตอนนี้คือการเลือกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมและประยุกต์ใช้วิธีการพัฒนาต่างๆ อย่างหลากหลาย เพื่อพัฒนาให้ผู้นำมีความสามารถสูงขึ้น รวมทั้งคอยตรวจสอบปัญหาอุปสรรคและการพัฒนาของผู้นำจะได้ทำการแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนการพัฒนาอย่างทันท่วงที ถ้าเห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นยังไม่ให้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

3. หลังการพัฒนาภาวะผู้นำ (Post Program) หมายถึง หลังการพัฒนาภาวะผู้นำ สิ่งที่เกิดขึ้นในขั้นตอนนี้ คือ การประเมินระดับภาวะผู้นำหลังการพัฒนาว่ามีการใช้ภาวะผู้นำแบบเดิม ๆ หรือเริ่มประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำแบบใหม่แล้ว รวมทั้งหมั่นคอยตรวจสอบบ่งบอกว่าผู้นำยังสามารถรักษาและคงไว้ซึ่งภาวะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพอยู่หรือไม่ รวมทั้งต้องปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำใหม่หรือไม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงไม่มีวันหยุด เพราะปรับเปลี่ยนตามกระแสการเปลี่ยนแปลงเพื่อควมมีประสิทธิภาพในการนำ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ในแต่ละช่วงเวลาของการพัฒนาภาวะผู้นำอาจเลือกใช้วิธีการพัฒนา และวิธีการประเมินผลที่แตกต่างกันออกไป โดยในกระบวนการก่อนเริ่มพัฒนาเป็นการประเมินระดับ ภาวะผู้นำ เพื่อตรวจสอบระดับภาวะผู้นำก่อนรับบทบาทหน้าที่หรือก่อนการพัฒนา ระหว่างการ พัฒนา เป็นการตรวจสอบปัญหาอุปสรรคและการพัฒนาการของผู้นำจะได้ทำการแก้ไขหรือปรับเปลี่ยน การพัฒนาอย่างทันทั่วทั้งที่ และหลังการพัฒนาเพื่อประเมินระดับภาวะผู้นำหลังการพัฒนาว่ามีการใช้ ภาวะผู้นำแบบเดิม ๆ หรือเริ่มประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำแบบใหม่แล้ว ซึ่งกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่กระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับยุคสมัย

3.4 องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ (The Important Components of Leadership Development)

การพัฒนาภาวะผู้นำโดยทั่วไปจะมีองค์ประกอบสำคัญที่ปรากฏอยู่ในทุกการพัฒนา ดังต่อไปนี้ (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564 หน้า 198 - 200)

1. ชุดประมวลความรู้ (knowledge) หมายความว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำนั้น ควรมีความรู้ และเครื่องมือที่จำเป็นในการเป็นผู้นำ เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ชุดประสบการณ์ (Skills) หมายความว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นต้องมีการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเข้มข้นและหลากหลาย เพื่อให้ผู้นำได้ฝึกฝนทักษะการเป็นผู้นำใน สถานการณ์ที่แตกต่าง เพราะประสบการณ์ต่างๆ จะช่วยหล่อหลอมความเป็นผู้นำได้เป็นอย่างดี
3. ชุดกรอบแนวคิดที่เหมาะสม (Mindset) หมายความว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำนั้น ตัวผู้นำต้องเปิดใจรับการเป็นผู้นำและเห็นความสำคัญของการเป็นผู้นำในการใฝ่เรียนรู้ และปรับตัว อยู่ตลอดเวลาเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพราะผู้นำที่มีกรอบแนวคิดปิดกั้นก็จะไม่เห็น ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำตัวเองให้มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำแต่ละองค์การอาจจะมี ลักษณะการพัฒนาภาวะผู้นำที่แตกต่างกันออกไปตามบริบท แต่โดยทั่วไปแล้วจะมีองค์ประกอบ พื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ ชุดประมวลความรู้ ชุดประสบการณ์ และชุดกรอบแนวคิดที่เหมาะสม

3.5 สมรรถนะที่จำเป็นของผู้นำ

สมรรถนะ หมายถึง การมีคุณลักษณะ คุณสมบัติ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและ แรงผลักดัน ที่แสดงออกมาเป็น “พฤติกรรม” ที่ช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสมรรถนะ ภาวะผู้นำ จึงหมายถึง การมีคุณลักษณะ คุณสมบัติ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และแรงผลักดันที่ เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำและแสดงออกมาเป็น “พฤติกรรม” ที่ช่วยให้ผู้นำสามารถนำ การบริหารงาน บริหารคน และบริหารการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ โดย

สมรรถนะของผู้นำที่จำเป็นต้องใช้ในการบริหารแต่ละด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (พัชรา วาณิชชิน, 2560 หน้า 89 - 92)

1. สมรรถนะด้านการบริหารงาน (Hard Skills) ซึ่งผู้นำควรต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายองค์กรที่กำหนดไว้เป็นสมรรถนะด้านการบริหารงาน คือ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งหมดและเกี่ยวเนื่องกับความสามารถในการใช้เทคนิค และวิธีการต่างๆ ในการทำงาน รวมถึงความรู้เกี่ยวกับองค์กร (กฎเกณฑ์ ระบบการจัดการ คุณลักษณะของคนทำงาน) และความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กร (ข้อกำหนดทางเทคนิค จุดแข็งและข้อจำกัด) ซึ่งผู้นำจะต้องมีความรู้เรื่องวิธีการ กระบวนการ ระเบียบปฏิบัติ เทคนิค และสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานได้เป็นอย่างดี และสมรรถนะด้านการบริหารงานนี้อาจเรียกว่า เป็นสมรรถนะทางธุรกิจที่จะมีความแตกต่างไปตามธุรกิจที่ผู้นำทำอยู่

2. สมรรถนะด้านการบริหารคน (Soft Skills) ซึ่งผู้นำควรต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นด้านคนเพื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างราบรื่นและใช้ควบคู่กับสมรรถนะด้านการบริหารงานเพื่อผลักดันให้งานประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพราะผู้นำสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างความท้าทายและเปิดโอกาสให้คนทำงานได้ทำงานจนประสบความสำเร็จอย่างโดดเด่น ซึ่งสมรรถนะด้านการบริหารคน คือ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับคนทั้งหมด รวมไปถึงความสามารถในการเข้าใจ สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านการพัฒนาสายสัมพันธ์ที่ดีที่มีพื้นฐานมาจากหลายๆทักษะด้วยกัน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม การมีอำนาจและการเมือง การเจรจาต่อรอง การสร้างเครือข่าย การสร้างแรงจูงใจ เป็นต้น ดังนั้นสมรรถนะด้านการบริหารคนหรือที่เรียกว่า สมรรถนะด้านสังคม (Social Skills) หมายถึง ความรู้ เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ กระบวนการกลุ่ม ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกนึกคิด ทศนคติและแรงจูงใจของผู้อื่น รวมทั้งความสามารถในการสื่อสารอย่างชัดเจนและโน้มน้าวผู้อื่นได้

3. สมรรถนะด้านการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ซึ่งผู้นำควรต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการรับมือและบริหารการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านธุรกิจ ด้านสังคม ด้านกฎหมาย หรือด้านเทคโนโลยี รวมถึงการสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมองเห็นภาพองค์กรในอนาคตและมองหาวิธีการนำพาองค์กรไปสู่ภาพอนาคตนั้นให้ได้ รวมทั้งสามารถคิดวิเคราะห์สถานการณ์ เลือกทางเลือกที่เกิดขึ้นและไขว่คว้าหาข้อได้เปรียบจากโอกาสที่เข้ามา นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องรู้ปัญหา มองเห็นโอกาสและสามารถคาดการณ์ได้ว่า แนวโน้มอะไรจะเกิดและการเปลี่ยนแปลงอะไรจะเข้ามา มีความคาดหวังว่า ผู้นำจะเข้าใจลักษณะการดำเนินงานอย่างแท้จริงและรู้วิธีที่จะดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตข้างหน้าได้ ผู้นำต้องมีการตัดสินใจที่ดี การมองการณ์ไกลการหยั่งรู้

การมีความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการค้นหาความหมาย ลำดับเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนและคลุมเครือได้เป็นอย่างดี เพราะคนที่เป็ผู้นำจะได้เจอทดสอบการเป็นผู้นำท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงมากมาย ความเป็นผู้นำจะได้รับการตัดสินและพิสูจน์ว่า ภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นหรือไม่

3.6 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ จากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง การศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ได้เลือกแนวคิดรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม (The Social Change Model of Leadership development) ของ Helen S. Astin and Alexander W. Astin (1996) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากบริบทของการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรอาชีวศึกษา มีแนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาระดับบุคคล การพัฒนาในระดับกลุ่มวิชาชีพ และการพัฒนาในระดับสังคมด้วยการพัฒนาในเชิงพื้นที่/เครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวข้างต้น โดยขออธิบายแนวคิดโดยสรุปดังนี้

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม (The Social Change Model of Leadership development) มีหลักการพื้นฐาน คือ

(1) รูปแบบเป็นแบบครอบคลุม ที่ถูกออกแบบให้เสริมสร้างการพัฒนาภาวะผู้นำในผู้เข้าร่วมทุกคน ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำอย่างเป็นทางการ หรือผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้นำอยู่ และมีกระบวนการพัฒนาที่ครอบคลุมและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม

(2) ภาวะผู้นำถูกมองว่าเป็นกระบวนการมากกว่าตำแหน่ง

(3) ภาพของรูปแบบนำเสนอคุณค่าของความเท่าเทียม ความยุติธรรม การรู้จักตนเอง การให้อำนาจตนเอง ความร่วมมือ ความเป็นพลเมืองและบริการ

(4) การบริการ ช่วยทำให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาพัฒนาความสามารถเรื่องภาวะผู้นำในสภาพแวดล้อมที่มีการประสานงานกัน การเรียนรู้เกิดจากการสร้างความหมายของประสบการณ์ชีวิต

(5) รูปแบบถูกออกแบบเพื่อช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญสามารถออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ สามารถนำมาใช้ประโยชน์กับการบริหารการศึกษาหรือเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองได้

(6) รูปแบบนี้ เป็นเพียงรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาภาวะผู้นำในหลายๆ รูปแบบที่เป็นไปได้ ผู้นำไปใช้อาจนำไปปรับปรุงให้เข้ากับพันธกิจของหน่วยงานหรือประสบการณ์ของผู้ใช้

จุดมุ่งหมายของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม มี 2 ประการ คือ

(1) เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง โดยเข้าใจความสามารถพิเศษ คุณค่า และความสนใจของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสามารถที่จะส่งผลให้มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและให้ผู้เรียนมีความสามารถของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการนำพาตนเองและผู้อื่นให้สามารถบริการหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

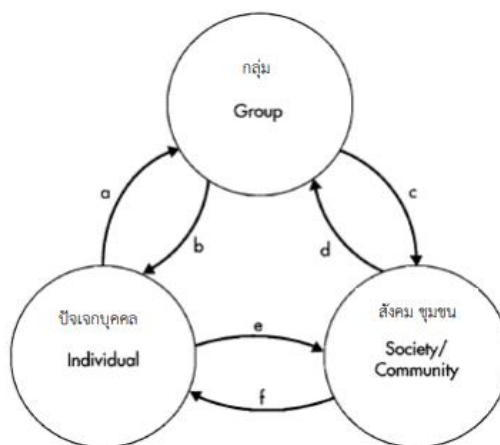
(2) เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมทางบวกในสถาบันหรือชุมชนโดยการช่วยให้สถาบันหรือชุมชนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีมนุษยธรรม

ขั้นตอนของการพัฒนาภาวะผู้นำในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมให้ความสำคัญกับความร่วมมือและการคำนึงถึงการสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก โดยรูปแบบนี้พิจารณาการพัฒนาภาวะผู้นำจากมุมมอง 3 ด้าน หรือ ระดับ ดังนี้

(1) ระดับปัจเจกบุคคล เป็นการพิจารณาว่าคุณภาพระดับบุคคลใดบ้างที่จะนำมาพัฒนา กลุ่มคนที่อยู่ในโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำนี้ คุณภาพระดับบุคคลใดที่สนับสนุนการทำงานของ กลุ่มและมีผลทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

(2) ระดับกลุ่ม พิจารณาว่าจะออกแบบกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างไร ให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพระดับบุคคลที่พึงประสงค์และส่งผลทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มคน

(3) ระดับชุมชน / สังคม พิจารณาว่ากิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำนี้ส่งผลอย่างไรต่อสังคม กิจกรรมใดที่ทำให้เกิดพลังในระดับกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด และพัฒนาคุณภาพระดับบุคคลที่พึงประสงค์ได้ในเวลาเดียวกัน



ภาพ 2 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

ที่มา : Helen S. Astin and Alexander W. Astin (1996). A social change model of leadership development: Guidebook: Version III: Higher Education Research Institute, University of California, Los Angeles. pp. 20.

จากภาพองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ลูกศร a แสดงถึงธรรมชาติของกลุ่มซึ่งเกิดขึ้นจากลักษณะเฉพาะของผู้นำแต่ละคน ลูกศร b เป็นสัญลักษณ์จากกลุ่มสะท้อนสู่ปัจเจกบุคคล สิ่งที่เกิดขึ้นในการพัฒนาภาวะผู้นำมักมีการส่งข้อมูลย้อนกลับกันไปมาอย่างต่อเนื่องระหว่างระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มนี้ ลูกศร c เป็นสัญลักษณ์ของกิจกรรมบริการที่เกิดขึ้น เช่น คนตรีคือสิ่งที่กลุ่มทุ่มเททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายนอกกลุ่มขึ้น ลูกศร d ชี้ให้เห็นว่าผู้ที่ได้รับบริการหรือชุมชนด้านนอกตอบสนองซึ่งไม่ส่งผลต่อกระบวนการของกลุ่ม วงจรการส่งข้อมูลย้อนกลับกันระหว่าง c และ d แสดงถึงการตอบสนองของชุมชนที่เกิดขึ้นระหว่างกิจกรรมทางภาวะผู้นำที่ถูกออกแบบมาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น ลูกศร e แสดงถึงการมีส่วนร่วมโดยตรงของปัจเจกบุคคลในกิจกรรมการบริการต่อสังคม ลูกศร f ชี้ให้เห็นว่า ปัจเจกบุคคลสามารถได้รับผลโดยตรงจากโครงการที่ทำอยู่นี้ อย่างไรก็ตาม บางข้อมูลย้อนกลับที่สำคัญจากชุมชนถึงปัจเจกบุคคลอาจจะเกิดขึ้นทางอ้อม เช่น ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากสังคมในระดับกลุ่ม (ลูกศร d หรือ b)

จากแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงถูกนำมาเป็นแนวทางของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา เพราะภาวะผู้นำดิจิทัลถือว่ามีสำคัญและเป็นประเด็นเร่งด่วนในสังคมยุคดิจิทัล การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลจะส่งผลต่อการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงที่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานวิชาชีพในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากแรงงานทักษะฝีมือสู่การเป็นแรงงานวิชาชีพด้านดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคตได้

4. การจัดการอาชีวศึกษา

4.1 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, พ.ศ. 2551 หน้า 2-5) กำหนดความหมายของการอาชีวศึกษา หมายความว่า กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

การฝึกอบรมวิชาชีพ หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพระยะสั้นหรือระยะยาว ทั้งในและนอกสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะภายใต้หลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

มาตรฐานการอาชีวศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพและมาตรฐานในการจัดการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ โดยมีรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(1) การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

(2) การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

(3) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ โดยการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ดังต่อไปนี้ (1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (3) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ โดยการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องคำนึงถึง

(1) การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน

(2) การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัดและความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี

(3) การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

(4) การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียนและระบบเทียบประสบการณ์ทำงานของบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

(5) การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

(6) การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

(7) การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, 2551)

4.2 ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งภาครัฐและเอกชน รวม 880 สถานศึกษา แบ่งเป็นภาครัฐ 433 วิทยาลัย ภาคเอกชน 447 วิทยาลัย มีครูและบุคลากรอาชีวศึกษา รวมทั้งสิ้น 52,580 คน โดยมีประเภทของวิทยาลัย สังกัดภาครัฐ ดังนี้ วิทยาลัยเทคนิค 152 แห่ง วิทยาลัยการอาชีพ 143 แห่ง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 44 แห่ง วิทยาลัยอาชีวศึกษา 40 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 35 แห่ง วิทยาลัยพณิชยการ 5 แห่ง วิทยาลัยประมง 3 แห่ง วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม 2 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ 2 แห่ง วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว 2 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมง 1 แห่ง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ 1 แห่ง วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุสามเณร จำนวน 1 แห่ง วิทยาลัยการอาชีวศึกษา จำนวน 1 แห่ง กาญจนานิเทศวิทยาลัยช่างทองหลวง 1 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2567)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อวิชาชีพที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี เพื่อให้เป็นกำลังคนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของประเทศ ดังนั้นทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการอาชีวศึกษา จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและคุณลักษณะที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในอันที่จะนำมาซึ่งผลลัพธ์ของการผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงในยุคของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา

การวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาประสบการณ์ของบุคคล กลุ่มบุคคลและต้องการหาความรู้ที่เป็นแก่นหรือโครงสร้างของประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อทำความเข้าใจว่าประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งนั้นมีความหมายอย่างไรสำหรับผู้ประสบ

5.1 ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา

การวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา คำว่า phenomenology มาจากภาษากรีก phenomenon หมายถึง การปรากฏขึ้น (appearance) เป็นการศึกษาการให้ความหมายจากประสบการณ์ตามสถานการณ์ที่เป็นจริงและตามการรับรู้ของเจ้าของประสบการณ์ (lived experience) นักปรากฏการณ์วิทยามักตั้งคำถามว่า “อะไรคือสาระสำคัญของปรากฏการณ์ หรือ อะไรคือความหมายของปรากฏการณ์ของผู้ที่มีประสบการณ์นั้นๆ” การวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยาพัฒนามาจากแนวคิดที่สำคัญของบุคคลสองท่าน คือ เอ็ดมุนด์ ฮูสเซิร์ล (Edmund Husserl) และ มาร์ติน ไฮเด็กเกอร์ (Martin Heidegger) ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา จึงเป็นการวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจความหมายแก่นของปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์ในชีวิตที่บุคคลได้ประสบ (life-world) เน้นศึกษา รูปแบบและประสบการณ์สำคัญในชีวิตของบุคคลนั้นๆ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยาจึงมีลักษณะเหมือนเป็นเครื่องมือในการศึกษาปรากฏการณ์และประสบการณ์ของมนุษย์ เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ในชีวิตที่บุคคลได้ประสบมา และเป็นการมุ่งทำความเข้าใจความหมายของปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์ใดๆ ในชีวิตที่บุคคลได้ประสบ

แนวคิดการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แนวทาง ดังนี้ (อัญญา พลดเปลื้อง, 2013)

1. ปรากฏการณ์วิทยาแนวอูตรวิสัย (Transcendental Phenomenology) เป็นแนวคิดของ Edmund Husserl แนวคิด Husserlian Phenomenology เป็นความคิดที่เกิดขึ้นอย่างอิสระในเรื่องที่ต้องการศึกษา หลักการสำคัญของแนวคิดนี้ คือ มุ่งพรรณนาความหมายที่สร้างขึ้นมาจากจิตสำนึก ผู้ศึกษาตามแนวคิดนี้ต้องไม่มีอคติ และไม่มีอารมณ์เอนเอียงในเรื่องที่ศึกษา โดยขจัดความคิดเห็นของตนออกจากสิ่งที่ตนเองกำลังศึกษา (bracketing) เน้นที่จุดมุ่งหมาย (intentionality) และสาระสำคัญ (essences) ของการรับรู้ของบุคคล ที่มีความเชื่อว่ามนุษย์จะเข้าใจในสิ่งที่ประสบได้ด้วยการรับรู้

2. ปรากฏการณ์วิทยาแนวอัตถิภาวะ (Existential Phenomenology) ตามแนวคิดของ Maurice Merleau-ponty และ Jean – Paul Satre ที่ว่าการดำรงอยู่ในโลกของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นๆ มุ่งวิเคราะห์ภาวะที่มีอยู่ที่เป็น (Existence) ของบุคคลและสิ่งต่างๆ โดยเชื่อว่าการรับรู้

ของบุคคลส่งผลต่อการดำรงอยู่ในโลกด้วย การใช้ชีวิตในปัจจุบัน เป็นผลมาจากภูมิหลังและประสบการณ์เดิม (Historical person) ของแต่ละคน

3. ปรัชญาการณวิทยาแนวอรรถปริวรรต (Hermeneutic Phenomenology) ตามแนวคิดของ Heidegger ได้พัฒนาแนวคิดการศึกษาปรัชญาการณวิทยา มาเป็นปรัชญาการณวิทยาแบบตีความ (Hermeneutic Phenomenology or Interpretive Phenomenology) ที่เน้นการตีความหมาย ของประสบการณ์ของบุคคลเป็นหลัก โดยมีมุมมองขัดแย้งกับ Husserl ในเรื่องของการแยกตัวเองออกจากเรื่องที่ศึกษา โดยเชื่อว่า สิ่งที่เป็นอยู่ (being) เวลา (timing) มีความหมายในตนเอง (meaning) ซึ่งสามารถตีความหมายได้ และภาษามีความสำคัญมากในการตีความซึ่งผู้ศึกษาต้องมีความเข้าใจในสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่สามารถแยกตนออกจากการศึกษาได้

5.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรัชญาการณวิทยา

ปรัชญาการณวิทยามีวิธีดำเนินการคล้ายกับวิธีการเชิงคุณภาพอื่นๆ ในทุกขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ (ประยูร ภักดิ์พัฒนาทร, ปัญญา เลิศไกร และศศลักษณ์ ทองขาว, 2021 หน้า 68 -79)

1. กำหนดหัวข้อและประเด็นปัญหาการวิจัย เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของการวิจัย เพราะจะทำให้ทราบว่า จะศึกษาเรื่องอะไร มีความสำคัญอย่างไร
2. ทบทวนองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษา และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น ส่วนที่ 1 การทบทวนทฤษฎีหรือแนวคิดที่ใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ ส่วนที่ 2 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษา ทั้งงานวิจัยในไทยและต่างประเทศ เพื่อให้ผู้วิจัยทราบประเด็นปัญหาที่ศึกษาว่ามีผู้ที่ได้ศึกษาไว้ก่อนหรือไม่อย่างไร ศึกษาที่ไหน กลุ่มตัวอย่างเป็นใคร มีตัวแปรอะไรบ้าง ใช้ทฤษฎีใดในการศึกษา และผลการศึกษาค้นพบ
3. กำหนดเกณฑ์สำหรับเลือกบุคคลและปรากฏการณ์สำหรับศึกษา ต้องเหมาะสมกับปรัชญาที่เป็นพื้นฐานการวิจัยแบบนี้ ควรเน้นการค้นหาความเข้าใจความหมายของประสบการณ์ที่ได้ประสบการณ์คัดเลือกผู้เหมาะสมต้องเป็นผู้มีประสบการณ์หรือเป็นผู้ประสบเหตุการณ์ เช่น ประสบการณ์ตามแนวพุทธหัวหน้าหอผู้ป่วย ประสบการณ์ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน
4. ผู้วิจัยให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้ที่ถูกเลือกมาศึกษา รวมทั้งจัดการกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการวิจัย โดยให้ข้อมูลอย่างชัดเจนว่าวิจัยอะไร เพื่ออะไร มีประโยชน์อย่างไร
5. กำหนดประเด็นหรือแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เป็นคำถามที่เจาะลึกลงไปถึงความหมายของประสบการณ์ที่ศึกษาให้ได้

6. สัมภาษณ์และบันทึกการสัมภาษณ์อย่างละเอียด อาจจำเป็นต้องสัมภาษณ์ซ้ำหลายครั้ง ปรากฏการณ์วิทยาใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) หรือสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยอาจใช้การสังเกตร่วมด้วย

7. เตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ และดำเนินการวิเคราะห์ Moustakas (1994) ได้อธิบายถึงแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยาแนวอูตรวิสัย โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขจัดความอคติหรือความคิดล่วงหน้าหรือการพักมุลบท (bracketing) เป็นการขจัดความอคติของนักวิจัยออกก่อนที่จะเริ่มทำการวิเคราะห์ปรากฏการณ์ โดยทำการสำรวจความรู้และประสบการณ์เดิมของตนเองเกี่ยวกับเรื่องนั้นหรือความรู้และประสบการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอันจะทำให้เกิดอคติในการศึกษา จึงต้องทำการพักวางประสบการณ์เหล่านั้น ในการพักวางประสบการณ์ของนักวิจัยประกอบด้วย (1) การแยกประสบการณ์ภายนอกกับสิ่งที่ศึกษาออกจากกัน (2) สังเคราะห์ปรากฏการณ์ไปสู่การคลี่คลายให้เห็นถึงโครงสร้าง การให้ความหมาย และการวิเคราะห์ในประเด็นที่ศึกษา (3) พักวางความคิดเดิมหรือการคิดล่วงหน้าในขณะที่กำลังทำการเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้ประเด็นประสบการณ์นั้นตามความเป็นจริง

2) การลดทอนปรากฏการณ์ (phenomenological reduction) มีหลักการสำคัญคือการพรรณนาปรากฏการณ์ตามสิ่งต่างๆ ที่ปรากฏ เน้นการรับรู้เรื่องราวตามการสำนึก (consciousness) ของผู้ให้ข้อมูล แล้วแตกข้อมูลเรื่องราวที่ศึกษาออกเป็นส่วนๆ ตามความหมายที่ปรากฏเพื่อสกัดเอาลักษณะสำคัญ ธรรมชาติของปรากฏการณ์ด้วยการนิยามหรือให้ความหมายของเนื้อหาของปรากฏการณ์ เป็นการพิสูจน์ความถูกต้องโดยพยายามทำความเข้าใจด้วยการตรวจสอบข้อมูลที่ซ้ำกัน และข้อมูลที่ยังไม่ครอบคลุมถึงขั้นของความหมาย ซึ่งอาจมีการตั้งสมมติฐานชั่วคราวแล้วย้อนกลับไปตรวจสอบเพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์และพรรณนาเรื่องราวประสบการณ์นั้น

3) การจินตนาการที่แตกต่าง (imaginative variation) เป็นการพรรณนาโครงสร้างสำคัญของปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยใช้จินตนาการอย่างอิสระถึงมุมมองที่เป็นไปได้ และนำไปสู่การสำนึกซึ่งในขั้นนี้ประกอบไปด้วย (1) ค้นหาความหมายเชิงโครงสร้างที่เป็นไปได้ภายใต้ประสบการณ์นั้น (2) ตระหนักถึงเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์นั้น (3) พิจารณาแก่นประสบการณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึก ความคิดที่มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์นั้น ซึ่งเป็นโครงสร้างที่ไม่แปรเปลี่ยนตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง และ (4) ค้นหาตัวอย่างที่แสดงถึงประเด็นโครงสร้างที่ไม่แปรเปลี่ยนเพื่อสนับสนุนการอธิบายโครงสร้างปรากฏการณ์ที่ชัดเจนขึ้น

4) การสังเคราะห์ (synthesis) คือการหยั่งรู้อย่างบูรณาการของการอธิบายเรื่องราวและโครงสร้างพื้นฐานไปสู่ความเป็นเอกภาพของแก่นประสบการณ์ นั่นคือการกลั่นเอาความหมายของผู้ให้ข้อมูลทุกรายจนได้คำตอบว่าอะไรคือโครงสร้างและแก่นประสบการณ์จากปรากฏการณ์ที่ศึกษา

5.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแนวปรากฏการณ์วิทยา โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของวิธีวิจัยปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ (Hermeneutic Phenomenology) ที่มุ่งทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความหมายของประสบการณ์ชีวิตของบุคคล โดยดำเนินการศึกษาวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยของแวน แมนแนน (Van Manen.1990) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 มุ่งสู่ประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

1.1 ทำความรู้จักกับปรากฏการณ์นั้น (Orienting to the phenomenon) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา เพื่อเชื่อมโยงไปสู่การทำความเข้าใจความหมายและภาวะการเป็นอยู่ (being) ของประสบการณ์ โดยไม่ลืมนับบริบทเงื่อนไข ซึ่งเป็นการทำความเข้าใจผ่านภาษากาย ท่าทางและพฤติกรรมที่แสดงออก โดยเน้นการตีความที่เชื่อมโยงจากส่วนย่อยไปสู่ภาพรวมของปรากฏการณ์อันแสดงถึงโครงสร้างหรือองค์ประกอบสำคัญของประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

1.2 พัฒนาข้อคำถามของปรากฏการณ์นั้น (Formulating the phenomenological question) ผู้วิจัยมีการพัฒนาคำถามในการสัมภาษณ์ โดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา สร้างคำถามการวิจัยที่สอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา เน้นคำถามเกี่ยวกับภาวะการเป็น (being) ภายใต้ประสบการณ์ที่ประสบ เพื่อให้เข้าใจว่าประสบการณ์นั้นมีความหมายอย่างไรต่อชีวิต

1.3 อธิบายอย่างกระจ่างกับความรู้ (Explicating assumption and preunderstanding) โดย Van Manen (1990) เชื่อว่าไม่มีใครสามารถตีความ สิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยปราศจากความเข้าใจและไม่ประสบกับสิ่งนั้นๆมาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทบทวนประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ของตน ตลอดจนศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจและสังเคราะห์ความรู้ทั้งหมดแล้วมากำหนดเป็นประเด็นคำถามการวิจัย ตลอดจนกำหนดประเด็นคำถามหลัก (Main question) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth interview)

ขั้นตอนที่ 2 สืบรวจประสบการณ์เสมือนเป็นส่วนหนึ่งในประสบการณ์นั้น ในขั้นตอนนี้เน้นให้ได้ข้อมูลประสบการณ์ที่ต้องการศึกษาและทำความเข้าใจข้อมูลเหล่านั้นโดยการไตร่ตรองข้อมูลเข้าไปซ้ำมา (Reflecting) ในระหว่างเก็บข้อมูลทุกครั้ง โดยมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

2.1 ตรวจสอบตนเอง หรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเองที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา เนื่องจากผู้วิจัยคุ้นเคยกับประสบการณ์ที่จะศึกษา ดังนั้นจึงต้องมีการตระหนักถึงความรู้เดิม ซึ่งจะมีผลต่อการตีความของผู้วิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยต้อง

สามารถแยกแยะได้ว่า ข้อมูลใดเกิดจากการตีความของผู้วิจัย และข้อมูลใดเกิดจากการตีความของผู้ให้ข้อมูล

2.2 ทำความเข้าใจกับความหมายที่แท้จริงของภาษาหรือคำต่างๆ ตลอดจนสำนวนที่นำมาใช้ในงานวิจัย เพื่อช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจภาษาหรือสำนวนที่ผู้ให้ข้อมูลสื่อออกมาได้อย่างถูกต้องไม่บิดเบือนความหมาย

2.3 ดำเนินการสัมภาษณ์โดยเน้นการตั้งข้อสงสัยกับข้อมูลที่ได้เข้าไปเข้ามา จากการสนทนาหลายครั้งจนได้ข้อมูลที่กระจ่าง มีการเก็บข้อมูลโดยคำนึงถึงการให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอเพื่อจะทำความเข้าใจตามกระบวนการตีความอย่างสมบูรณ์ เน้นการทำความเข้าใจกับภาษาต่างๆ ที่สื่อออกมาทั้งคำพูด การกระทำ ทักษะคิด ทำที่ หรือจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงภูมิหลัง บริบทสังคม วัฒนธรรม โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เริ่มจากคำถามหลักและตรวจสอบหรือตีความข้อมูลในระหว่างการเก็บข้อมูล มีการใช้คำถามเพื่อการตรวจสอบ และเพื่อให้เกิดการตีความเข้าไปเข้ามาเกี่ยวกับข้อมูล

2.4 สังเกตสภาพบริบทแวดล้อมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นส่วนสำคัญในการประกอบการตีความปรากฏการณ์ที่คำนึงถึงบริบทเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะการตระหนักถึงการมีอยู่ของบุคคลอื่นภายใต้ปรากฏการณ์เดียวกัน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะเน้นไปที่การสังเกตพฤติกรรมที่เป็นคำพูดและไม่ใช่คำพูด เพื่อช่วยให้การตีความตามกระบวนการวิจัยสมบูรณ์มากขึ้น โดยคำนึงถึงบริบทแวดล้อม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล

2.5 การจดบันทึกข้อมูล ผู้วิจัยทำอย่างทันทีทุกครั้งภายหลังการสังเกตเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่สนใจและภายหลังการสนทนาแบบไม่เป็นทางการในทุกครั้งเพื่อหลีกเลี่ยงการบิดเบือนหรือคลาดเคลื่อนเนื่องจากการลืมเลือน ในกรณีที่ทำได้ในทันที ผู้วิจัยใช้วิธีจดบันทึกเฉพาะคำสำคัญ (Key words) เพื่อเตือนความจำ และเรียบบันทึกอย่างละเอียดทันทีเมื่อมีโอกาส นอกจากนี้ยังต้องจดบันทึกสภาพลักษณะของบริบททางกายภาพและสังคมประกอบเหตุการณ์ที่สังเกตได้ และบริบทแวดล้อมขณะทำการสัมภาษณ์ รวมทั้งลักษณะอาการที่น่าสนใจ สีหน้าท่าทาง อากัปกริยาของผู้ถูกสัมภาษณ์ มีการทบทวนและเรียบเรียงการบันทึกใหม่เพื่อประเมินข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ว่ายังมีประเด็นอะไรที่จำเป็นต้องทำการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

2.6 การบันทึกข้อมูลในส่วนของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยไม่ใส่ความเห็นของตนเข้าไป เนื่องจากเป็นข้อมูลเฉพาะของผู้ถูกสัมภาษณ์เท่านั้น ส่วนการสะท้อนความคิดหรือการไตร่ตรองข้อมูล (Reflect) ซึ่งเป็นการตีความในส่วนของผู้วิจัยจะเขียนแยกไว้ต่างหาก เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ตีความอย่างเป็นระบบ

2.7 ใช้การบันทึกเสียงโดยอุปกรณ์บันทึกเสียง ซึ่งกระทำหลังจากได้รับอนุญาตจากผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อช่วยให้การเก็บข้อมูลสะดวกมากยิ่งขึ้นและสามารถเก็บรายละเอียด

ได้คำต่อคำ ซึ่งถือว่ามีประโยชน์มากต่อการวิเคราะห์ตีความ เพราะผู้วิจัยสามารถฟังเพื่อทบทวนข้อมูลได้ และเก็บรายละเอียดให้ครอบคลุม โดยผู้วิจัยฟังเทปทุกครั้งภายหลังการบันทึกเสียง เน้นตรวจสอบข้อมูลที่ยังเป็นที่สงสัย และตรวจสอบความชัดเจนเพื่อติดตามเก็บข้อมูลหรือเพื่อเป็นประเด็นเพิ่มเติมในการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป จนกว่าการตีความข้อมูลจะสมบูรณ์

2.8 การศึกษาเอกสารและบันทึกที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลในการวิจัย โดยการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับประวัติ ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ตีความ

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ตีความเพื่อกำหนดหน่วยหรือโครงสร้างความหมาย ผู้วิจัยในแนวทางของ (Van Manen, 1990) โดยวิธีการสะท้อนข้อมูล (Reflecting) เพื่อกำหนดประเด็นความหมาย (Themes) โดยมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

3.1 ในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละครั้ง ผู้วิจัยจะทำการถอดเทปคำต่อคำพร้อมทั้งพิจารณาข้อมูลที่ได้ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างละเอียด ตั้งข้อสงสัยเพื่อกำหนดเป็นหน่วยความหมาย (Themes) ที่ใช้สืบค้นในครั้งต่อไป มุ่งเน้นให้ได้หน่วยและโครงสร้างความหมายเกี่ยวกับประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา และภาวะการเป็นอยู่ (being) ภายใต้ประสบการณ์ดังกล่าว

3.2 ตรวจสอบข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล และพิจารณาแต่ละสถานการณ์ เพื่อตรวจสอบถึงความสอดคล้องกับแนวคิดการวิเคราะห์ เน้นตรวจสอบว่าสถานการณ์ต่างๆ มีความหมายต่อภาวะการเป็นอยู่ (being) อย่างไร และมีผลต่อการให้ความหมายเช่นไร โดยวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายกรณี เพื่อการตีความที่คำนึงถึงบริบทเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละราย และวิเคราะห์ในภาพรวมปรากฏการณ์ เพื่อแสดงองค์ประกอบต่างๆ ที่หลอมรวมกันเป็นลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ศึกษา

3.3 ค้นหาความหมายจากข้อมูลหรือเรื่องราวในแต่ละส่วนหรือสถานการณ์ เพื่อกำหนดหน่วยความหมาย (Themes) ด้วยวิธีการดังนี้

1) Wholistic or Sententious approach คือ วิธีการกำหนดประเด็นความหมายจากการอ่านและได้ตรงข้อมูลทีละย่อหน้า แล้วมองหาความหมายจากเรื่องราวที่สอดคล้องกับประสบการณ์ที่ศึกษา

2) Selective or Highlighting approach คือ วิธีการกำหนดประเด็นความหมายจากการอ่านและได้ตรงข้อมูลในแต่ละส่วน แล้วมองว่าประโยคคำพูดใดใช้แทนความหมายของเรื่องราวที่ต้องการศึกษาได้

3) Detail or Line – by – line approach คือ วิธีการกำหนดประเด็นความหมายจากการได้ตรงข้อมูลทีละประโยค แล้วมองว่าประโยคนั้นให้ความหมายอะไรที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่ศึกษา

3.4 นำหน่วยหรือโครงสร้างความหมายที่ได้รับมาปรับเปลี่ยนคำให้สื่อความหมายถึงกระบวนการ

3.5 ตรวจสอบหน่วยความหมายซ้ำไปซ้ำมา ว่าเป็นความหมายที่สะท้อนโครงสร้างของปรากฏการณ์อย่างแท้จริงหรือไม่ โดยหน่วยความหมายของประสบการณ์จะเป็นสิ่งที่อธิบายปรากฏการณ์นั้นให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ดังนั้นโครงสร้างของประสบการณ์จะปราศจากหน่วยความหมายเหล่านี้ไม่ได้ จากนั้นผู้วิจัยจะทำการประมวลผลการวิเคราะห์ผ่านกระบวนการสร้างจินตภาพ เพื่อเชื่อมโยงหน่วยความหมายต่างๆ เข้าด้วยกันและมีการทดสอบความเชื่อมโยงของหน่วยซ้ำไปซ้ำมา เพื่อให้ได้โครงสร้างของประสบการณ์อย่างแท้จริง

3.6 ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย โดยการกำหนดหน่วยหรือโครงสร้างความหมายซ้ำไปซ้ำมา และตรวจสอบซ้ำจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อความน่าเชื่อถือของกระบวนการตีความ โดยเน้นความชัดเจนของผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ผู้อ่านเข้าใจว่าผู้วิจัยมีแนวคิดเช่นไรในการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถแปลงสภาพจากข้อมูลดิบเป็นกลุ่มความหมายที่อธิบายตีความได้อย่างไร นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลโดยบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Member check)

ขั้นตอนที่ 4 เขียนพรรณาปรากฏการณ์ โดยนำประเด็นหลักสำคัญ มาสรุปเป็นภาพรวมของประสบการณ์ที่ต้องการศึกษาตามความหมายของผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ การเขียนบรรยายต้องมีการโยกย้ายลดความซ้ำซ้อนของประเด็นต่างๆ ให้เหมาะสมและปรับเปลี่ยนจนกว่าจะได้ข้อมูลที่ชัดเจนและครอบคลุมประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการยกตัวอย่างคำพูดประกอบเพื่อแสดงความชัดเจนของประสบการณ์ที่ศึกษาและความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 คำนึงถึงข้อมูลที่สอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่ศึกษา คำนึงถึงการได้มาซึ่งข้อมูลที่สามารถตอบคำถามการวิจัยได้อย่างลึกซึ้งและครอบคลุม เป็นการเขียนที่สร้างความเข้าใจในประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาให้เกิดขึ้นกับผู้อ่าน อีกทั้งยังเป็นข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ และตระหนักถึงการใช้ภาษาและสำนวนที่มีความสอดคล้องกับประสบการณ์ที่ศึกษาหรือใช้อธิบายปรากฏการณ์ให้เห็นภาพที่แจ่มชัดขึ้น

ขั้นตอนที่ 6 พิจารณาข้อมูลในส่วนย่อยให้สอดคล้องหรือเข้ากันได้กับข้อมูลในภาพรวม (balancing the parts and wholes) เริ่มจากการพิจารณาข้อมูลแต่ละกรณีแต่ละสถานการณ์ ไตร่ตรองบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ประเด็นในแต่ละส่วนมีความสมบูรณ์ พิจารณาข้อมูลที่แตกต่างและสอดคล้องกันของแต่ละกรณี เชื่อมโยงข้อมูลเน้นให้ข้อมูลในส่วนย่อยสอดคล้องกับภาพรวมของปรากฏการณ์

5.4 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยคุณภาพเชิงปรากฏการณ์ เป็นการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลที่ได้รับการสัมภาษณ์ ไม่มีการใช้วิธีการทางสถิติหรือตัวเลขมายืนยันผลการศึกษเหมือนการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของงานวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา ใช้เป็นวิธียืนยันความน่าเชื่อถือของงานวิจัย (Trustworthiness) จึงเป็นสิ่งจำเป็นซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการปฏิบัติเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลดังนี้

1. การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ใช้กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพ (สูกางค์ จันทวานิช, 2554) ซึ่งมีวิธีการตรวจสอบ 4 ด้าน เพื่อตรวจสอบความเชื่อถือของงานวิจัยได้แก่

1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) โดยพิจารณาในการตรวจสอบจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ถึงแม้การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ให้ความสำคัญกับผู้ให้ข้อมูลเป็นหลักแต่สำหรับบางกรณีอาจจะมีผู้ให้ข้อมูลอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งมีผลต่อการตีความของผู้ให้ข้อมูลหลัก ทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อเป็นการดูบริบทแวดล้อมที่ส่งผลต่อการตีความและเป็นการตรวจสอบว่าผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่และเป็นการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มาถูกต้องหรือไม่

2) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) ในการศึกษาครั้งนี้มีการตรวจสอบการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยซ้ำโดยผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิจัยท่านอื่นเพื่อขยายมุมมอง ปิดช่องว่างหรือจุดอ่อนในเรื่องอคติความลำเอียงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานเพียงลำพังของนักวิจัยเพียงคนเดียว ทำให้เห็นภาพของความสอดคล้องกันหรือความขัดแย้งกันของทัศนะมุมมอง ในการตีความของนักวิจัยแต่ละท่าน

3) การตรวจสอบแบบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากการสังเกตแบบไม่ได้มีส่วนร่วมโดยสมบูรณ์ควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก พร้อมกันนั้นก็ยังสามารถศึกษาข้อมูลจากเอกสารอื่นๆ ได้เช่น หนังสือที่ผู้ให้ข้อมูลเขียน ประวัติการทำงาน และการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) โดยผู้วิจัยได้บูรณาการแนวความคิดทฤษฎีหลายๆชุด ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ แนวคิดทฤษฎีด้านการบริหาร แนวคิดทฤษฎีทางสังคมวิทยา แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและนำมาสู่การสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์รวมถึงการอภิปรายข้อมูลเพื่อให้สามารถมองเห็นปรากฏการณ์ได้หลายมุมมอง เปรียบเสมือนการมองภาพรวมจากแว่นหลายประเภทเพื่อดูว่าแนวคิดทฤษฎีที่แตกต่างจากเดิม จะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

2. การสะท้อนข้อมูลกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูล (Member Check) ในขณะที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลทั้งจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในกรณีที่ผู้วิจัยไม่แน่ใจในความหมายของภาษาที่สื่อ โดยการทบทวนคำตอบที่ผู้ให้ข้อมูลได้ตรวจสอบว่า คำตอบที่ผู้วิจัยเข้าใจนั้นถูกต้องและสอดคล้องกับที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการสื่อสารหรือไม่ หากพบว่าไม่ถูกต้องจะได้ทำความเข้าใจให้ถูกต้องตรงกัน และหลังจากถอดเทปแล้วจะมีการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปให้ผู้ให้ข้อมูลอ่านเพื่อตรวจสอบเนื้อหาและคำสัมภาษณ์ว่าตกหล่นหรือบิดเบือนไปจากคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลการวิจัย

3. การทำวิจัยอย่างมีขั้นตอนและเป็นกระบวนการ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแนวปรากฏการณ์วิทยา มาใช้เป็นแนวทางร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักของ Van Manen มาดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยอย่างเคร่งครัด

4. ความไว้วางใจได้ (Dependability) ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและอธิบายให้เห็นถึงขั้นตอนการทำวิจัยอย่างชัดเจน นำเสนอข้อมูลครบถ้วนและครอบคลุมในทุกกระบวนการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนการทำวิจัยอย่างชัดเจน นำเสนอข้อมูลครบถ้วนและครอบคลุมการทำในทุกกระบวนการในการทำการวิจัย

5. การยืนยันผลการวิจัย (Confirmability)

1) ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ทั้งการบันทึกข้อมูล การสัมภาษณ์ด้วยเทปบันทึกเสียง การถอดเทปการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ ข้อมูลการสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนโดยการบันทึกการถอดความพร้อมกับการฟังเทปซ้ำ

2) มีการจดบันทึกความคิด ความรู้สึก เหตุการณ์ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์เชิงลึกรายวัน เพื่อนำมาเตือนความทรงจำเกี่ยวกับเหตุการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ นำมาใช้บรรยายแปลความและวิเคราะห์ข้อมูลตามความเป็นจริง

3) การอ้างคำพูด (Quotation) ของผู้ให้ข้อมูลในการนำเสนอข้อมูล โดยการใช้ถ้อยคำของผู้ให้ข้อมูลมากที่สุด การตัดคำพูดบางส่วนไปจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการสื่อความหมายที่กระชับชัดเจนขึ้นโดยยังคงความหมายเดิม

4) การสรุปข้อมูลในขั้นตอนต่างๆ เช่น ในขั้นตอนของการให้รหัสข้อมูล (Coding) ผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลส่วนหนึ่งเพื่อได้ทำการลงรหัสร่วมกับผู้วิจัยท่านอื่น ซึ่งมีประสบการณ์การทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา เพื่อดูความสอดคล้องของการให้รหัสข้อมูล ในขั้นตอนการจัดกลุ่มข้อมูล (Category) การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูล การค้นหาโครงสร้างความหมาย (Theme) การแปลความหมาย โดยผ่านการตรวจสอบและทบทวนจากผู้เชี่ยวชาญ

5.5 จรรยาบรรณในการวิจัย

จรรยาบรรณในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิ และความปลอดภัยของแหล่งข้อมูล หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมถึงความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อรักษาจรรยาบรรณ ในขั้นตอนดังนี้

1) ขั้นตอนในการเลือกหัวข้อเรื่องการทำวิจัย ผู้วิจัยเน้นเรื่องที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษา ซึ่งหัวข้อการศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา และการบริหารจัดการด้านอาชีวศึกษา เนื่องจากทำความเข้าใจประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ผ่านกระบวนการเพื่อพิทักษ์สิทธิการให้ข้อมูล ซึ่งเป็นกระบวนการขออนุญาตเพื่อเข้าถึงข้อมูลจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ก่อนที่จะทำการเก็บข้อมูล เพื่อให้เกิดการพิจารณาเห็นชอบถึงกระบวนการวิจัยที่มุ่งเน้นการพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ

3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บข้อมูลครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ซึ่งจะไม่มีการคาดคะเนเกิดความลำบากใจ จะมีการสังเกตสีหน้าท่าทางแวตาไปพร้อมๆกัน เพื่อให้ผู้วิจัยเท่าทันต่อความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยจะไม่ชี้แนะแนวทาง หรือพยายามที่จะยัดเยียดความรู้สึกของตนเองกับผู้ให้ข้อมูล ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่บิดเบือนความจริง นอกจากนี้ผู้วิจัยจะหลีกเลี่ยงคำพูดว่ากล่าว ที่จะส่งผลซ้ำเติมให้เกิดความวิตกกังวล และมีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ชัดเจนก่อนทุกครั้ง

4) ขั้นตอนการจดบันทึกและการถอดเทปข้อมูลสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะใส่เฉพาะคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลในบทสัมภาษณ์จากการถอดเทป และคำนึงถึงการเก็บความลับของข้อมูล

5) ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตระหนักถึงการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดลึกซึ้ง และแสดงความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างเหมาะสม

6) ขั้นการรายงานผล ผู้วิจัยคำนึงถึงการเปิดเผยข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ และการนำเสนอเฉพาะข้อมูลที่มีได้เป็นความลับ ทั้งนี้ผู้วิจัยคำนึงถึงความถูกต้องและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ

7) การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล ก่อนทำการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลอย่างเป็นทางการส่งถึงผู้ให้ข้อมูลเพื่อขออนุญาตและชี้แจงกระบวนการในการทำวิจัยกับผู้ให้ข้อมูลหลักได้ทราบ มีการสอบถามความสมัครใจโดยให้ลงนามยินยอมเข้าร่วมในการให้ข้อมูลก่อนการเก็บข้อมูลทุกราย โดยชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนการเก็บข้อมูล หัวข้อที่ให้สัมภาษณ์ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ และเมื่อ

การศึกษาสิ้นสุดลงจะทำลายข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลที่ได้โดยตรงไปตรงตามข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา

5.6 งานวิจัยภาวะผู้นำกับการศึกษาทางปรากฏการณ์วิทยา

นิตยา ปรีชายุทธ (2550) ได้ศึกษาประสบการณ์ภาวะผู้นำตามแนวทางพุทธของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้วิธีวิจัยทางปรากฏการณ์วิทยา ในการสัมภาษณ์หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 15 คน เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำตามแนวพุทธ 2 ประเด็น ดังนี้ 1) การปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การนำองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีประสบการณ์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก คือ 1) นำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 2) นำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน 3) นำหลักธรรมมาใช้ในการดูแลผู้บังคับบัญชา

รัชนิกร ไช่หิน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และณฤมล ปทุมารักษ์ (2564) ได้ศึกษาประสบการณ์ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน โดยได้สัมภาษณ์ หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย สรุปความหมายได้ 6 ประเด็น คือ 1) ความรู้ความคิดใหม่ๆ 2) การบริหารการใช้เทคโนโลยีใหม่ 3) การออกแบบการบริหารแนวคิดใหม่ 4) มีความกล้าในการจัดการการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ 5) มีความเต็มใจในการยอมรับความเสี่ยง และ 6) มีความคิดเชิงบวก ส่วนองค์ประกอบภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย สรุปได้ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการจัดการ ด้านนวัตกรรม 2) การมีภาวะผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ 3) การจัดการข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการสุขภาพ 4) การมีทักษะในการทบทวนและการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ 5) การเป็นนักออกแบบการใช้ นวัตกรรม 6) การจัดการทีมสร้างสรรค์นวัตกรรม 7) การกระตุ้นสมาชิกให้มีความคิดสร้างสรรค์ด้วยการให้รางวัลผลตอบแทน และ 8) ความสามารถตัดสินใจเลือกทำนวัตกรรมที่คุ้มค่า

ปณทาร์ย์ พันตสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาเรื่องประสบการณ์ของนักศึกษาไทยระดับปริญญาโท ที่ได้รับคำปรึกษาวิทยานิพนธ์จากอาจารย์ต่างชาติในมหาวิทยาลัยไทย : การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก นักศึกษาไทยระดับปริญญาโท จำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาไทยได้รับการพัฒนาหลายด้าน หลังจากได้รับคำปรึกษาวิทยานิพนธ์จากอาจารย์ต่างชาติ อาทิ กระบวนการทำวิจัย ทักษะคิด คุณสมบัติและคุณลักษณะของนักวิจัย โดยสามารถแบ่งชุดประสบการณ์การได้รับคำปรึกษาวิทยานิพนธ์แบบข้ามวัฒนธรรม ได้ 5 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 เริ่มต้นทำความรู้จักกับอาจารย์ต่างชาติ ระยะที่ 2 เผชิญความท้าทาย ระยะที่ 3 ปรับตัว ระยะที่ 4 ช่วงถดถอย ระยะที่ 5 กลับมาตั้งหลักใหม่

ปิยะนัยต์ วัฒนประสาน (2560) ได้ศึกษาเรื่องประสบการณ์ของสมาชิกครอบครัวไทยพุทธ ที่ตัดสินใจย้ายหรือยุติการรักษาในผู้ป่วยวิกฤตระยะท้ายของชีวิต โดยผู้ให้ข้อมูล คือ สมาชิก

ครอบครัวผู้ป่วยวิกฤตไทยพุทธที่มีประสบการณ์ในการตัดสินใจยับยั้งหรือยุติการรักษาให้ผู้ป่วยวิกฤตระยะท้ายของชีวิต จำนวน 10 ราย โดยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ความหมายของประสบการณ์ของสมาชิกครอบครัวไทยพุทธที่ตัดสินใจยับยั้งหรือยุติการรักษาในผู้ป่วยวิกฤตระยะท้ายของชีวิต มี 11 กลุ่มความหมาย และสะท้อนกลุ่มความหมายในโลกทั้ง 5 ใบ คือ โลกของตัวเองประกอบด้วย 4 กลุ่มความหมาย คือ 1) ต้องตั้งใจ 2) ใช้ประสบการณ์ 3) ได้รับความไว้วางใจ และ 4) ยอมรับธรรมชาติของชีวิตและกฎแห่งกรรม โลกของความสัมพันธ์ประกอบด้วย 3 กลุ่มความหมาย คือ 1) แสวงหาที่พึ่งทางใจ 2) นึกถึงใจและกายผู้ป่วย 3) ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ โลกของสถานที่ 1 กลุ่มความหมาย คือ เหมือนอยู่ในที่มืดเพียงลำพัง โลกของเวลา 1 กลุ่ม ความหมาย คือ หวังแต่ก็เผื่อใจ และโลกของสิ่งของ ประกอบด้วย 2 กลุ่มความหมาย 1) เทคโนโลยียืดชีวิตและความทรนทน 2) เทคโนโลยีช่วยให้ผู้ป่วยสุขสบาย

กิตติคุณ จึ้งหญทัย (2560) ได้ศึกษาเรื่องประสบการณ์ทางจิตใจของวัยรุ่นที่มีรูปแบบที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคงที่มีภูมิหลังครอบครัวขัดแย้งสูง ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพปรากฏการณ์วิทยา โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคลแบบกึ่งโครงสร้าง กับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 8 ราย โดยผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลสามารถสรุปได้ 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นหลักที่ 1 รูปแบบความขัดแย้งระหว่างพ่อแม่ที่ตนเผชิญ ได้แก่ สาเหตุความขัดแย้งของพ่อแม่ การแสดงออกของพ่อแม่ต่อการขัดแย้ง และการกลับมาเป็นปกติในความสัมพันธ์ของพ่อแม่ ประเด็นหลักที่ 2 ปฏิกริยาของลูกที่มีต่อความขัดแย้งระหว่างพ่อแม่ ได้แก่ การรับมือของลูกต่อความขัดแย้งระหว่างพ่อแม่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ความขัดแย้งระหว่างพ่อแม่ และสิ่งที่ลูกได้เรียนรู้จากความขัดแย้งระหว่างพ่อแม่ และประเด็นหลักที่ 3 การมีทรัพยากรที่เอื้อต่อการมีความมั่นคงทางจิตใจ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูล และทรัพยากรที่มั่นคงภายในจิตใจ

เฮนรี จี แอนแนน, วิกเตอร์ โด และ แอนนา แมคลอดด์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ : การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาของผู้นำนักศึกษาแพทย์ โดยได้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเชิงปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกนักศึกษาแพทย์ที่เคยผ่านการเลือกตั้งให้เป็นผู้นำนักศึกษาแพทย์ในช่วงระยะเวลา 4 ปี (2015 – 2019) จำนวน 12 คน จากมหาวิทยาลัยแพทย์ทั่วประเทศแคนาดา โดยผลการศึกษาค้นพบ 5 ประเด็นสำคัญ ดังนี้ คือ (1) การใช้ชีวิตอยู่กับความยุ่งเหยิง (2) บทบาทของการเป็นที่ปรึกษาและการสนับสนุนของคณาจารย์ (3) ความต้องการแข่งขันของผู้นำ (4) ความเป็นผู้นำนักศึกษาแพทย์เป็นการเพิ่มคุณค่า และ (5) การสร้างแพทย์ที่ดี ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยทั้ง 5 ประเด็นนี้ส่งผลต่อการสร้างประสบการณ์และการมีสมรรถนะที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของนักศึกษาแพทย์ทั้งยังเพิ่มสมรรถนะหลักที่สำคัญของการเป็นแพทย์ที่ดีได้ (Henry G. Annan, 2023)

นุเชลล์ แอล แชนซ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่น : การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาของสตรีผิวดำที่เป็นผู้บริหารในระดับอุดมศึกษาผ่านความทุกข์ยากทางวัฒนธรรมได้อย่างไร โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกสตรีผิวดำ จำนวน 8 คน ที่ดำรงตำแหน่งเป็นอธิการบดีหรือผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา โดยใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจงและสโนว์บอล เทคนิค ผลการศึกษาพบว่า สตรีผิวดำที่เป็นผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยมีประสบการณ์ชีวิตที่ต้องเผชิญกับความทุกข์ยาก ทั้งในเรื่องของการถูกกดขี่ ภัยคุกคามของการถูกเหมารวม และภาวะสัญลักษณ์นิยม โดยข้อค้นพบเหล่านี้ ได้แก่ การเหยียดสีผิว การเหยียดเพศ การเหยียดอายุ ดังนั้นสตรีผิวดำจึงจำเป็นต้องผสมผสานความท้าทายเหล่านี้เข้ากับอัตลักษณ์ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการมีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สตรีผิวดำได้นำความทุกข์ยากเหล่านี้มาสร้างเป็นพลังในการข้ามผ่านทางวัฒนธรรมและทั้งมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดทักษะของการมีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น (Nuchelle L. Chance, 2022)

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิด 5 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศ จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก คือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล วัฒนธรรมดิจิทัล การรู้ดิจิทัล การเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล โดยมุ่งเน้นศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลในบริบทของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยนำระเบียบวิธีวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยามาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการวิจัยดังกล่าว เพื่อได้ข้อค้นพบจากการวิจัยมาสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอาชีวศึกษา

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ตารางสังเคราะห์งานวิจัยต่างประเทศเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) จากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ช่วงปีพ.ศ. 2560 – 2565 โดยกำหนดคำสำคัญ (key words) คือ digital leadership จากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ Scopus และทำการคัดเลือกมา จำนวน 10 บทความ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1. ต้องเป็นบทความฉบับเต็มและเป็นภาษาอังกฤษ
2. ต้องเป็นบทความที่ศึกษา Digital Leadership และ/หรือ Educational Administrator, COVID-19
3. ต้องเป็นบทความที่แสดงถึง วิธีการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผลการศึกษาที่ชัดเจน

แต่ง/ปี	สิ่งที่ศึกษา	ข้อค้นพบ	วิธีการศึกษา	สรุปผลการศึกษา
1. Examining Teachers' Perspectives on School Principals' Digital Leadership Roles and Technology Capabilities during the COVID – 19 Pandemic				
(Karakose, Polat และPapadakis, 2021)	- ภาวะผู้นำดิจิทัล - ความสามารถทางเทคโนโลยี	- การใช้ดิจิทัลเทคโนโลยี - การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล - การสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ - การสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล - ทักษะของภาวะผู้นำดิจิทัล	วิจัยเชิงคุณภาพ Case Study สัมภาษณ์ครูระดับมัธยมศึกษาจำนวน 89 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาวิชาชีพ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในโรงเรียน 3. ทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การใช้เทคโนโลยี, ทักษะทางการบริหาร และ ทักษะส่วนบุคคล (การคิดสร้างสรรค์, การคิดวิเคราะห์, ทักษะการสื่อสาร)

ผู้แต่ง/ปี	สิ่งที่ศึกษา	ข้อค้นพบ	วิธีการศึกษา	สรุปผลการศึกษา
2. Integrating Digital Leadership in an Educational Supervision Context: A critical Appraisal (Aldawoodและคณะ, 2022)	ภาวะผู้นำดิจิทัล	การนิเทศการศึกษา	การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (A systematic review)	ผลการศึกษาพบว่า 1. มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลและการนิเทศการศึกษา จำนวน 11 เรื่อง 2. วิธีการนิเทศดิจิทัลในการนิเทศการศึกษา มี 3 วิธีการ ได้แก่ 1) Scientific Supervision 2) Transactional Methods 3) Transformational Approach 3. เครื่องมือการนิเทศดิจิทัลในการนิเทศการศึกษา มี 4 เครื่องมือ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะผู้นิเทศดิจิทัล 2) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) web – Based Tools 4) Social Software 4. ข้อดีของการเป็นผู้นำดิจิทัลในการกำกับดูแลการศึกษา ได้แก่ 1) การมีทักษะดิจิทัล 2) มีการประสานงานที่มากขึ้น ด้วยระบบ ICT และ web-based coordination 3) มีระบบการบริหารงานแบบ TQM 4) มีการบริหารระบบดิจิทัล

ผู้แต่ง/ปี	สิ่งที่ศึกษา	ข้อค้นพบ	วิธีการศึกษา	สรุปผลการศึกษา
3. Digital Leadership – Which leadership dimensions contribute to digital transformation success?				
(Gudergan และคณะ, 2021)	ภาวะผู้นำดิจิทัล	มิติของภาวะผู้นำในองค์กรดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จ	การวิจัยเชิงคุณภาพ โดย การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรดิจิทัลจำนวน 13 คน	ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำในองค์กรดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จ มี 9 มิติ คือ 1) การให้นิยามภาวะผู้นำ (Leadership Identification) 2) การจัดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ (Strategic Alignment) 3) เครือข่ายสมรรถนะ (Competency Network) 4) ความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจ (Trusting Relationships) 5) การจัดการความซับซ้อน (Complexity Management) 6) ขอบเขตของผู้ประเมิน (Boundary Spanners) 7) การเน้นใช้ระบบคลาวด์ (Cloud First) 8) การบริหารความคาดหวัง (Expectation Management) 9) การตั้งเป้าหมายที่บุคคล People Focus

ผู้แต่ง/ปี	สิ่งที่ศึกษา	ข้อค้นพบ	วิธีการศึกษา	สรุปผลการศึกษา
4. Digital Leadership in the Economies of G20 Countries: A secondary Research				
(Cahyadi และ Magda, 2021)	ภาวะผู้นำดิจิทัล	1. ความพร้อมด้านดิจิทัล (Digital Readiness) 2. นวัตกรรม (Innovation) 3. ความสามารถในการแข่งขันใหม่ (Competitiveness 4.0)	การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการทฤษฎีภูมิ (Secondary research) โดยเก็บข้อมูลจากเอกสารในปี 2019	ผลการศึกษาพบว่า 1. กลุ่มประเทศ G20 มีภาวะผู้นำดิจิทัลและขีดความสามารถในเรื่องของความพร้อมด้านดิจิทัล (Digital Readiness) นวัตกรรม (Innovation) และความสามารถทางการแข่งขันใหม่ (Competitiveness 4.0) 2. ความพร้อมด้านดิจิทัล นวัตกรรม และความสามารถทางการแข่งขันใหม่ มีความสัมพันธ์เชิงบวก

ผู้แต่ง/ปี	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	วิธีการศึกษา	สรุปผลการศึกษา
5. Influence of Principal's Digital Leadership on the Reflective Practices of Vocational Teachers Mediated by Trust, Self Efficacy, and Work Engagement				
(Agustina และคณะ, 2020)	- ภาวะผู้นำดิจิทัล	- การสะท้อนคิดในการปฏิบัติงาน (Reflective Practices)	วิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ path analysis เก็บแบบสอบถามจำนวน 86 ข้อ คำถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูอาชีวศึกษา 637 คน	ผลการศึกษาพบว่า - ภาวะผู้นำดิจิทัลมีค่าอิทธิพลต่อการสะท้อนคิดในการปฏิบัติงาน 0.168 - ครูพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่อำนวยความสะดวกต่อการกระบวนการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการกระบวนการเรียนรู้ - ผู้บริหารที่มีทักษะทางดิจิทัล ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจ และมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

ผู้แต่ง/ปี	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	วิธีการศึกษา	สรุปผลการศึกษา
6. Leadership Selection at Vocational Education Based on Digital Leadership Model Using AHP Method (Agustina และคณะ, 2022)	ภาวะผู้นำดิจิทัล	องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา	วิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการใช้ Analytical Hierarchy Process	ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) 2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (digital age learning culture) 3. การพัฒนางานอาชีพ (Professional development) 4. การปรับปรุงระบบ (systemic improvement) 5. ความเข้มแข็งพลเมืองดิจิทัล (digital citizenship)

ผู้แต่ง/ปี	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	วิธีการศึกษา	สรุปผลการศึกษา
7. Digital Leadership Among School Leaders in Malaysia				
(Yusuf, Yaakob และ Ibrahim, 2019)	ภาวะผู้นำดิจิทัล	1. โมเดลการวัด Digital Leadership 2. หน้าที่และบทบาทของภาวะผู้นำในสถานศึกษา	การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา 352 คน จากระดับประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในประเทศ มาเลเซีย ด้วยการวิเคราะห์ CFA และ SEM	การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 มิติ คือ มิติด้านการสื่อสาร และด้านสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 2. บทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำในสถานศึกษามี 9 ด้าน ได้แก่ 1) การประชุมเสมือนจริง (virtual meetings) 2) การสนทนาเสมือนจริง (virtual discussions) 3) การแบ่งปันข้อมูลเสมือน (virtual information sharing) 4) การแบ่งปันไฟล์ออนไลน์ (online file sharing) 5) การสื่อสารเสมือนจริง (virtual communication) 6) การนิเทศการสอนและการเรียนรู้เสมือนจริง (virtual teaching and learning supervision) 7) การส่งเสริมเป้าหมายของโรงเรียนเสมือนจริง (virtual promotion of school's goals) 8) การส่งเสริมการพัฒนาและความเป็นมืออาชีพเสมือนจริง (virtual promotion of development and professionalism) 9) การตรวจสอบประสิทธิภาพของนักเรียนเสมือนจริง (virtual monitoring of students' performance)

ผู้แต่ง/ปี	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	วิธีการศึกษา	สรุปผลการศึกษา
8. Transformational Leadership and Digital Skills in Higher Education Institutes: During the COVID-19 Pandemic (Antonopoulou และคณะ, 2021)	1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. ภาวะผู้นำดิจิทัล 3. สถานการณ์แพร่ระบาดของ COVID-19	ทักษะดิจิทัล	การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกลุ่มประชากรของสถาบันการศึกษา จำนวน 20 คน	ผลการศึกษาพบว่า ทักษะดิจิทัลที่ล้ำค่าที่สุดในสถานการณ์ COVID-19 ในสถาบันการศึกษาจะสูงขึ้น ได้แก่ 1) Social Media 2) Web Development and Tools 3) Mobile App 4) Big Data 5) ERP Systems 6) Cloud Computing 7) Complex Business System 8) Digital Characteristics

ผู้แต่ง/ปี	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	วิธีการศึกษา	สรุปผลการศึกษา
9. Associations between Traditional and Digital Leadership in Academic Environment: During the COVID-19 Pandemic (Antonopoulou และ คณะ, 2021)	1. ภาวะผู้นำดิจิทัล	1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบวัดลักษณะของผู้นำ MLQ (The Multifactor Leadership Questionnaire เก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรจำนวน 73 คน ในสังกัด The Senate 3 universities.	ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีทักษะดิจิทัลอยู่ในระดับสูง จะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง

ผู้แต่ง/ปี	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	วิธีการศึกษา	สรุปผลการศึกษา
10. Leadership Type and Digital Leadership in Higher Education: Behavioral Data Analysis from University of Patras in Greece (Antonopoulou และ คณะ, 2020)	ภาวะผู้นำดิจิทัล	1. รูปแบบของภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษาชั้นสูง 2. ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นสูง 3. ผลลัพธ์ของความ เป็นผู้นำ / ประสิทธิภาพของผู้นำ (Leadership Outcome)	การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบวัดลักษณะของผู้นำ MLQ (The Multifactor Leadership Questionnaire เก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรผู้บริหารในมหาวิทยาลัย Patras ประเทศกรีซ จำนวน 28 คน	ผลการศึกษาพบว่า 1. ผลลัพธ์ของผู้นำ/ประสิทธิภาพของผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีระดับสูงส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับสูง

งานวิจัยไทยที่เกี่ยวข้อง

อาภาภรณ์ ภูศรี และพรวิทย์ จันทศิริสิริ (2565) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเป็นพลเมืองดิจิทัล ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ฝนทิพย์ หาญชนะ และศิกฤทธิ์ ศีลาฉาย (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 4.40$) ด้านการรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.34$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.33$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ($\bar{X} = 4.31$)

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารฯ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สุชนา โกมลวานิช และคณะ (2563) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 เป็นการวิจัยเอกสารดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล จำนวน 10 แหล่ง 2) ยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามกรอบที่ได้สังเคราะห์จากเอกสารโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 23 มี 3 องค์ประกอบหลัก 11 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 คือ การสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล องค์ประกอบที่ 2 คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ กำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ องค์ประกอบที่ 3 คือ การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสื่อดิจิทัล มาบูรณาการการเรียน

อธิพัชร นิธิกิตติสุขเกษม และณัฏฐ์ รัตนศิริณิขกุล (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ กศน.ฯ อำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน 1) การศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน 2) การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ กศน.อำเภอ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจทางดิจิทัล (2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล (3) ด้านความรู้และทักษะทางดิจิทัล (4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (5) ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและการใช้เครือข่ายดิจิทัล และ (6) ด้านวิสัยทัศน์และการเป็นต้นแบบทางดิจิทัล และ 2) ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ กศน. อำเภอ โดยภาพรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนา โดย (1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (2) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และ (3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การนิเทศกำกับติดตาม และการวัดและประเมินผล

กัญญารัตน์ สุขแสน และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครื่องมือลัทธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ประชากร คือ โรงเรียนในเครื่องมือลัทธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย จำนวน 16 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ แบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.65, S.D. = 0.62) และสภาพพึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.41) 2) สำหรับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ชื่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลให้มีวิสัยทัศน์บนวัฒนธรรมที่หลอมรวมผ่านระบบออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 2.1) องค์ประกอบหลัก

2.1.1) ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกลุ่มยุทธศาสตร์สื่อสาร 2.1.2) การหลอมรวมระบบการบริหารที่เชื่อมโยง 2.1.3) ความมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 2.2) วิธีการพัฒนา 2.2.1) ปัญญาประดิษฐ์เรียนผ่านระบบออนไลน์ 2.2.2) การเรียนแบบมีใบรับรองผ่านระบบออนไลน์ 2.2.3) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ 2.3) เป้าหมายการพัฒนา 2.3.1) กำหนดเป้าหมายขององค์กร 2.3.2) จัดทำฐานข้อมูลและลงรหัส 2.3.3) บริหารจัดการความร่วมมือ 2.4) คุณลักษณะ 2.4.1) สร้างแรงบันดาลใจ 2.4.2) สร้างความมั่นใจ 2.4.3) จัดสรรเวลาในการเข้าถึง 2.4.4) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และ 2.4.5) ความเสมือนจริง

สุพัตรา สุวรรณชัยรบ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2565) ได้ศึกษาเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความจำเป็นของทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 14 คน และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันโปรแกรม จำนวน 7 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับทักษะ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.78$) เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การรู้ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล สภาพที่พึงประสงค์ ทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79, S.D. = 0.49$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การรู้ดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล 2) โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด องค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) โครงสร้างขอบข่ายเนื้อหา ประกอบด้วย 4 Module ดังนี้ Module 1 การสื่อสารดิจิทัล Module 2 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล Module 3 การรู้ดิจิทัล Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล 4) วิธีการพัฒนา 5) สื่อ และ 6) การวัดและการประเมินผล ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65, S.D. = 0.50$)

สุภาวิช เชาวน์เกษม, วิสฤทธิ์ วิจิตรพัชรารมณ์ และสุดารัตน์ สารสว่าง (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม ด้านการสร้างโอกาส ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการสร้างภาพลักษณ์ ด้านการสื่อสาร และด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน องค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านการแข่งขัน รองลงมาคือ ด้านการสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านควบคุม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เฉลิมพล วงศ์พระลับ, วานิช ประเสริฐพร และอดุลย์ พิมพ์ทอง (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำนวน 317 คน ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.67) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.61)

วิลาวัลย์ วัชรพิทย (2563) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.69) ด้านความสามารถในการบริหาร ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.66) ด้านความสามารถในการบริหาร ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.66) ด้านทักษะความรู้ทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.65) และด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69)

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศ จำนวน 10 เรื่อง และงานวิจัยไทย จำนวน 10 เรื่อง พบว่า มีงานวิจัยที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 14 เรื่อง วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 6 เรื่อง ซึ่งผลการวิจัย สามารถสรุปประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

1) การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล พบว่า มีองค์ประกอบ ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การพัฒนางานอาชีพ การปรับปรุงระบบ ความเป็นพลเมืองดิจิทัล

การให้คำนิยามภาวะผู้นำ การจัดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ เครือข่ายสมรรถนะ ความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจ การจัดการความซับซ้อน ขอบเขตของผู้ประเมิน การเน้นใช้ระบบคลาวด์ การบริหารความคาดหวัง การตั้งเป้าหมายที่บุคคล

2) ทักษะดิจิทัลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ การใช้เทคโนโลยี ทักษะทางการบริหาร ทักษะส่วนบุคคล (การคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ ทักษะการสื่อสาร) นอกจากนี้ ทักษะที่สำคัญในสถานการณ์ COVID -19 ได้แก่ Social Media, Web Development and Tools, Mobile App, Big Data, ERP System, Cloud Computing, Complex Business System, Digital Characteristic

3) บทบาทของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา/องค์กร มีข้อค้นพบในประเด็นต่างๆ ดังนี้ ผู้บริหารมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ โดยผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารที่มีทักษะทางดิจิทัลสูงจะส่งผลต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ครูกระตือรือร้นในการเรียนรู้ รวมทั้งส่งผลต่อรูปแบบและวิธีการนิเทศ

4) การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีงานวิจัยไทย จำนวน 3 เรื่อง ซึ่งผลการวิจัยแสดงถึง รูปแบบและวิธีการพัฒนา/โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) โครงสร้างขอบข่ายเนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) สื่อ และ 6) การวัดและประเมินผล โดยรูปแบบหรือวิธีการพัฒนา อาทิเช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ โดยมีเนื้อหา หรือ Module การเรียนรู้ อาทิเช่น การสื่อสารดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การรู้ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

5) ข้อค้นพบอื่นๆ จากงานวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีทักษะดิจิทัลอยู่ในระดับสูงจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูง

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศและไทยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา ในการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ตลอดจนคุณลักษณะ และบทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัลในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา จึงทำให้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีวิทยาดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ภายใต้บริบทของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบใดบ้างที่จำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา และคุณลักษณะหรือบทบาทที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาควรเป็นอย่างไร ตลอดจนนำไปสู่การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยเพื่อหารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา (phenomenology) ร่วมกับการสังเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลและองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา และการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ซึ่งการวิจัยในแต่ละระยะมีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

การวิจัยระยะที่ 1

การศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลและองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา การวิจัยในระยะที่ 1 นี้ เป็นการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และข้อที่ 2 เพื่อศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 เป็นดังนี้

1. การสังเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลจากงานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด (Inclusion Criteria) โดยเน้นเลือกผู้ที่มีประสบการณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของเรื่องที่ศึกษา มีความสมบูรณ์ในตัวเอง สามารถถ่ายทอดเรื่องราวและประสบการณ์การมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาได้ เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ส่วนผู้ให้ข้อมูลรองเป็นการเลือกผู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษาซึ่งอาจจะมีหรือไม่มีก็ได้ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 17 คน เพื่อศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

2.1.1) เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 17 คน

2.1.2) เป็นบุคคลที่ได้รับวุฒิบัตรรับรองความสามารถด้านคอมพิวเตอร์สากล (International Driving License: ICDL) ตามโครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Literacy) สำหรับผู้บริหาร ครู และบุคลากรอาชีวศึกษา

2.1.3) ได้รับการรับวุฒิบัตร/รางวัล ตามมาตรฐานสากล เช่น Google Certified Educator, Google Certified Trainer

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวผู้วิจัย และมีเครื่องมือช่วยผู้วิจัย คือ แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ แนวทางการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมโดยสมบูรณ์ และอุปกรณ์ภาคสนาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ตัวผู้วิจัย ในการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา ตัวผู้วิจัยถือเป็นเครื่องมือในการวิจัย (Research as instrument) โดยผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อมในด้านความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีด้านภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำดิจิทัล กระบวนการวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยาและฝึกปฏิบัติการ ดำเนินการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมและคัดเลือกประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยการศึกษาจากแนวคิด และทฤษฎี ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด ในการสัมภาษณ์จริงจะเน้นการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ซึ่งก่อนทำการสัมภาษณ์จริงผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมของแนวคำถาม จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและนำไปทดลองสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการทำความเข้าใจในแนวคำถามที่สร้างขึ้นก่อนนำไปสัมภาษณ์จริง ตัวอย่างแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ ในงานวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงตามตารางดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการเข้าถึงข้อมูล	แนวคำถามหลัก	แนวคำถามย่อย
1. เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปและภูมิหลังเพื่อทำความเข้าใจความคิดความเชื่อและบริบทแวดล้อมเป็นข้อมูลพื้นฐาน	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	สัมภาษณ์เชิงลึก	1.1 ช่วงชีวิตเริ่มต้นของการเริ่มรับราชการมีความเป็นมาอย่างไร	1.1.1 ขอให้ท่านช่วยแนะนำตนเองและเล่าประวัติของตนเองโดยคร่าวๆ 1.1.2 ขอให้ท่านช่วยเล่าชีวิตการทำงานการเริ่มต้นบรรจุราชการก่อนการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไร
2. เพื่อทำความเข้าใจภาวะการเป็นอยู่ (being) ภายใต้อุปสรรคภาวะผู้นำดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	สัมภาษณ์เชิงลึก	1.2 ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นมาอย่างไร	1.2.1 ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ท่านรู้สึกอย่างไรกับสายงานนี้ 1.2.2 สิ่งใดที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 1.2.3 ช่วยเล่าประสบการณ์การทำงานเมื่อได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในประเด็นดังนี้ - แนวคิด หลักการ ความเชื่อในการบริหารงาน - วิธีการ เทคนิคการบริหาร - ประสบการณ์บริหาร
2. เพื่อทำความเข้าใจภาวะการเป็นอยู่ (being) ภายใต้อุปสรรคภาวะผู้นำดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	สัมภาษณ์เชิงลึก	2.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา	2.1.1 “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา” มีนิยามความหมายว่าอะไร ควรมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง 2.1.2 กรุณายกตัวอย่าง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา” 2.1.3 จากมุมมองของท่าน ท่านคิดว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ส่งผลต่อการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการเข้าถึงข้อมูล	แนวคำถามหลัก	แนวคำถามย่อย
2. เพื่อทำความเข้าใจภาวะการเป็นอยู่ (being) ภายใต้ประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	สัมภาษณ์เชิงลึก	2.2 ประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไร	2.2.1 ท่านคิดว่าท่านมีคุณลักษณะองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลในด้านใดบ้างและใช้ในการบริหารงานอย่างไร 2.2.2 จากสถานการณ์ความไม่แน่นอนต่างๆ อาทิเช่น Digital Transformation สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID-19) และการจัดการศึกษาวิถีใหม่ ท่านประสบปัญหาในการบริหารจัดการด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างไร และท่านได้ใช้ความรู้และประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลในการบริหารเพื่อรับมือสถานการณ์ดังกล่าวอย่างไรบ้าง
2. เพื่อทำความเข้าใจภาวะการเป็นอยู่ (being) ภายใต้ประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	สัมภาษณ์เชิงลึก	2.3 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษามีอะไรบ้าง และมีผลต่อการบริหารอย่างไร	2.3.1 ท่านคิดว่าองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษามีอะไรบ้าง 2.3.2 ตามความคิดเห็นของท่าน องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาในด้านต่อไปนี้ ควรมีลักษณะอย่างไร 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) วัฒนธรรมดิจิทัล 3) การรู้ดิจิทัล 4) การสื่อสารดิจิทัล 5) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 5) อื่นๆ
				2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ข้อใดที่ส่งผลให้การบริหารวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการเข้าถึงข้อมูล	แนวคำถามหลัก	แนวคำถามย่อย
			2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา คืออะไร	2.4.1 ท่านคิดว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา ควรมีองค์ประกอบใดบ้าง และมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาอย่างไร
				2.4.2 ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาอย่างไร
				2.4.3 ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ควรเป็นอย่างไร มีแนวทางในการพัฒนาในประเด็นใดบ้าง
				2.4.4 กรุณายกตัวอย่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่ท่านคิดว่าเหมาะสมสำหรับการพัฒนาผู้บริหารอาชีวศึกษาในสถานศึกษา

3.3 แนวทางการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมโดยสมบูรณ์ (Observer – as – Participant) ผู้วิจัยใช้แนวทางการสังเกตเพื่อทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งสังเกตบริบทรอบข้างที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการสังเกตนั้นผู้วิจัยได้กระทำการร่วมกับการสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ และเป็นการตรวจสอบความถูกต้องความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากการเก็บรวบรวมด้วยวิธีการอื่นด้วย โดยผู้วิจัยได้สร้างกรอบการสังเกตเพื่อเป็นแนวทางในการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องมากที่สุด ดังนี้

1. บริบทที่เกี่ยวข้อง	ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้งที่เป็นสภาพแวดล้อมและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งบริบทของเวลา สถานที่ และสถานการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้อง บริบทของบุคคล ทั้งครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนนักศึกษา รวมทั้งบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในขณะที่กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อทำความเข้าใจว่ามีบริบทอะไรบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา และมีความเกี่ยวข้องอย่างไร
2. พฤติกรรม	ผู้วิจัยทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลหลัก รวมทั้งพฤติกรรมการปฏิบัติตัวกับบุคคลที่อยู่แวดล้อมและผู้ที่เกี่ยวข้องว่าผู้ให้ข้อมูลหลักมีการกระทำหรือพฤติกรรมที่สอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร
3. แบบแผนพฤติกรรม	ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยสังเกตพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นประจำจนเป็นแบบแผน อาทิเช่น วิธีการในการบริหารงาน ขั้นตอนในการดำเนินงานต่างๆ การสื่อสาร การปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ บุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจแบบแผนพฤติกรรมและนำไปสู่การทำความเข้าใจความหมาย ประสบการณ์ ที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมเหล่านั้น
4. ความสัมพันธ์	ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตความสัมพันธ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียนนักศึกษา เพื่อนผู้บริหารในระดับเดียวกัน หรือบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาว่าเรามีความสัมพันธ์กับคนรอบข้างอย่างไร รวมทั้งบุคคลรอบข้างมีความสัมพันธ์กับเขาอย่างไร

5. การมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตการณ์มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อสังเกตว่านอกจากในบทบาทหน้าของของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ผู้ให้ข้อมูลหลักมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่นๆ หรือมีการกระทำอื่นๆ ที่เป็นการช่วยเหลือส่วนรวม หรือแสดงคุณลักษณะของผู้ผู้นำ หรือภาวะผู้นำหรือไม่ อย่างไร

3.4 อุปกรณ์ภาคสนาม การวิจัยเชิงคุณภาพอุปกรณ์ภาคสนามถือว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการเก็บข้อมูล เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้สะดวกขึ้น ป้องกันการขาดตกบกพร่องของข้อมูล และช่วยให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลมาสรุปวิเคราะห์ได้อย่างลึกซึ้งตามสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏ โดยผู้วิจัย ใช้อุปกรณ์ภาคสนามในการเก็บข้อมูล ดังนี้

1) สมุดจดบันทึก ผู้วิจัยใช้เป็นเครื่องมือในการช่วยเก็บข้อมูล การจดบันทึกภาคสนามมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการวิจัย เนื่องจากช่วยให้ผู้วิจัยสามารถบันทึกเรื่องราวหรือข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์ สังเกต รวมทั้งบันทึกอารมณ์ความรู้สึกของผู้วิจัยขณะทำการเก็บข้อมูล อันเป็นความป้องกันความมีอคติในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้อีกด้วย

2) เครื่องบันทึกเสียง ผู้วิจัยใช้เครื่องบันทึกเสียงเป็นเครื่องมือช่วยในการบันทึกรายละเอียดขณะทำการสัมภาษณ์ เพื่อช่วยในการบันทึกข้อมูล ป้องกันการขาดตกบกพร่องของข้อมูลจากการจดบันทึก โดยผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกเสียงจากผู้ให้ข้อมูลทุกครั้งก่อนทำการบันทึกเสียง

3) กล้องถ่ายภาพ ผู้วิจัยใช้กล้องถ่ายภาพเป็นเครื่องมือช่วยในการบันทึกภาพเพื่อเก็บรายละเอียดของการเก็บข้อมูลการวิจัย ทั้งรายละเอียดขณะสัมภาษณ์ สถานที่การทำงาน เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลและเจ้าของสถานที่ทุกครั้งก่อนทำการบันทึกภาพดังกล่าว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบการวิเคราะห์ของ Colaizzi (1978) ซึ่งจะวิเคราะห์หลังจากถอดเทปที่ได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การอ่านคำบรรยาย หรือข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักหลายๆ ครั้ง เพื่อให้เข้าใจในข้อมูล หรือปรากฏการณ์ที่เป็นประเด็นสำคัญ

2. พยายามดึงคำหรือประโยคที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษาออกมาให้ได้มากที่สุดโดยขีดเส้นใต้ หรือแยกข้อความสำคัญนั้นไว้

3. นำคำหรือประโยคสำคัญที่แยกไว้นั้น มากำหนดความหมายให้กับคำ ประโยค หรือย่อหน้าที่คิดว่าเป็นปรากฏการณ์ที่ได้จากการศึกษาและตรงประเด็นที่ศึกษา

4. ดำเนินการซ้ำ ตามข้อ 1 - 3 สำหรับข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์คนต่อไป แล้วนำมาจัดกลุ่มประเด็นต่างๆ ถ้าเป็นประเด็นในเรื่องเดียวกันก็จะเก็บรวบรวมไว้ด้วยกัน โดยยังไม่ต้องพิจารณาว่าประเด็นใดเป็นประเด็นหลัก และประเด็นใดเป็นประเด็นย่อย ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยมีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วย โดยนำข้อความที่ดึงออกมา กลับไปตรวจสอบกับข้อความในต้นฉบับ

1) เมื่อได้ประเด็นต่างๆ จำนวนมาก และไม่มีประเด็นใหม่ๆ เกิดขึ้น จึงหยุดการสัมภาษณ์

2) พยายามลดทอนข้อมูล โดยการพิจารณาการจัดหมวดหมู่ให้กับประเด็นเหล่านั้นว่าข้อความใดควรเป็นประเด็นหลัก และข้อความใดควรเป็นประเด็นย่อยที่อยู่ภายใต้ประเด็นหลัก

3) ผู้วิจัยกลับไปหาผู้ให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และการแปลความหมายของผู้วิจัย และสัมภาษณ์เพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่ชัดเจน หรือพบว่าข้อมูลที่ได้ไม่ครอบคลุมครบถ้วน

4) กลับมาแก้ไขตามที่ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบ เขียนประเด็นข้อมูลและการแปลความหมายเป็นความเรียงจนมั่นใจว่าได้ข้อมูลที่อึดตัว ซึ่งผู้วิจัยมีการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดกระบวนการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิเคราะห์ข้างต้น โดยวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของทั้งหมด ตลอดกระบวนการวิจัย ข้อมูลเริ่มแสดงให้เห็นถึงประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่ศึกษามากขึ้นเรื่อย ๆ ตามจำนวนของผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลเริ่มสมบูรณ์ มีแบบแผนของข้อมูลที่ซ้ำ ๆ กัน เป็นประเด็นที่ชัดเจน และไม่พบประเด็นใหม่ๆ เกิดขึ้น ผู้วิจัยสรุปประเด็นต่างๆ เป็นผลการวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

5. ความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล (Trustworthiness)

ผู้วิจัยยึดหลักการความเชื่อถือได้ของข้อมูลการวิจัยคุณภาพตามแนวคิดของ Lincoln and Guba (1985) มีรายละเอียดในเรื่อง ความเชื่อถือได้ (Credibility) การถ่ายโอนข้อมูล (Transferability) และการยืนยันผลการวิจัย (Confirmability) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความเชื่อถือได้ (Credibility) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความตรงเชื่อถือได้ ผู้วิจัย กระทำดังนี้

1.1 มีการดำเนินการวิจัยอย่างมีขั้นตอนที่ชัดเจน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการได้มาและการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูล ได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจงตามคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในเรื่องที่ศึกษาอย่างแท้จริง คือ ผู้บริหารอาชีวศึกษาที่มีประสบการณ์ในการใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลบริหารงาน มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างละเอียดตรวจสอบได้ ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความ ผู้วิจัยทำการถอดเทปการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำและตรวจสอบความถูกต้องของบทสัมภาษณ์โดยการฟังเทปซ้ำ

1.2 ผู้วิจัยมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลด้วยการเข้าพบติดต่อผู้ให้ข้อมูลทุกรายด้วยตนเองเพื่อขออนุญาตในการสัมภาษณ์ มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลเข้าใจชัดเจน อธิบายรายละเอียดของการวิจัย ประโยชน์ที่จะได้รับ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลซักถามจนมีความกระจ่างพอที่จะได้รับความไว้วางใจ มีการนัดหมายเวลาล่วงหน้าและเข้าพบผู้ให้ข้อมูลตรงตามเวลานัดหมายทุกครั้ง

1.3 ผู้วิจัยกลับไปหาผู้ให้ข้อมูล 17 คน เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องของบทสัมภาษณ์ของผู้วิจัย (Member checking) โดยให้อ่านผลการถอดเทปข้อมูลที่เป็นความเรียง รวมทั้งสรุปให้ผู้ให้ข้อมูลฟังว่าประเด็นต่างๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์มีรายละเอียดอย่างไรบ้าง เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันและกลับมาแก้ไขตามที่ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบ จากนั้นสัมภาษณ์ข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ให้ข้อมูลในประเด็นที่ยังไม่ชัดเจน

1.4 ผู้วิจัยตระหนักถึงบทบาทของผู้วิจัยในการพักความคิดของตนเอง (Bracketing) ตลอดกระบวนการวิจัย คือ ในช่วงก่อนเข้าสนามวิจัย ผู้วิจัยจะนำความรู้จากการทบทวนวรรณกรรมที่มีอยู่เก็บไว้ ไม่นำเข้าไปปนกับความรู้ที่ได้ในสนามวิจัย ช่วงการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยตระหนักถึงการไม่ใช่คำถามนำ การเป็นผู้ฟังที่ดี รวมทั้งภายหลังเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นแต่ละราย ผู้วิจัยจะตรวจสอบการพักความคิดขณะทำการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งจดบันทึกความคิดในแบบบันทึกภาคสนามและนำกลับมาทบทวนทุกครั้งหลังเก็บข้อมูลเสร็จสิ้น ในช่วงการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะตระหนักถึงการพักความคิดความรู้เดิมตลอดเวลา วิเคราะห์ข้อมูลโดยไม่ใส่ความคิดของตนเองลงไป และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบข้อมูลที่วิเคราะห์ได้

2. การถ่ายโอนข้อมูล (Transferability) ผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอเป็นประเด็นหลักที่มีความเฉพาะเจาะจง และแสดงให้เห็นปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยผู้อ่านงานวิจัยสามารถตัดสินใจและพิจารณาถึงความเฉพาะเจาะจงและการแสดงให้เห็นถึงปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งผลการวิจัยนี้ใช้อ้างอิงเฉพาะผู้บริหารอาชีวศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเป็นสถานการณ์ของการศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นหลัก

3. การยืนยันผลการวิจัย (Confirmability) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย โดยมีการวางแผนการวิจัย และมีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและบันทึกไว้อย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ (Audit trail) มีการนำเสนอข้อมูลที่ครบถ้วน ครอบคลุม รวมทั้งยกตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ประกอบการนำเสนอข้อมูลทุกประเด็นในผลการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยในระยะที่ 2 นี้ เป็นการสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยในการสร้างรูปแบบการพัฒนานั้น ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษารองคูประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมโดยสมบูรณ์ มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา มาสรุปวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นประเด็นสำคัญ
2. กำหนดกรอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา
3. สร้าง (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา
4. นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ หลังจากปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วจึงนำรูปแบบไปประเมินความเหมาะสมของการนำไปใช้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของการนำไปใช้และประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

1. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และผู้ประเมิน
 - 1) ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเหมาะสมของการนำไปใช้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการศึกษา คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการอาชีวศึกษา ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection)
 - 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยมีคุณสมบัติ คือ (1) เป็นผู้บริหารระดับสูงของของสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 2 คน (2) ที่ปรึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 1 คน (3) ผู้อำนวยการสำนัก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน (4) เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษาระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน (5) ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การกำหนดเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 มีจำนวน 2 แบบ ได้แก่

1) แนวประเด็นคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม เป็นแนวคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและข้อเสนอเพื่อประเมินความเหมาะสมของการนำไปใช้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

2) แบบประเมิน เป็นแบบประเมินที่ผู้ทรงคุณวุฒิใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

3. การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน และออกแบบสัมภาษณ์และแบบประเมิน

3) สร้างแนวประเด็นคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มและแบบประเมิน และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ความถูกต้อง และปรับปรุงตามคำแนะนำ

4) การตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์และแบบประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) หรือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) 0.60 – 1.00

5) จัดทำแบบสัมภาษณ์และแบบประเมินฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยดำเนินการของหนังสือราชการจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

2) ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อพิจารณารวบรวมความคิดในการปรับปรุง ให้ข้อเสนอแนะ ประเมินความเหมาะสมของการนำไปใช้ และการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ดังนี้

1) วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา จากแบบสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์เชิงปริมาณเบื้องต้น อาทิ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละและเทียบเกณฑ์

2) วิเคราะห์การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน จากแบบประเมินด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์เชิงปริมาณเบื้องต้น ค่าเฉลี่ย การตัดสินใจความเหมาะสมของรูปแบบที่สังเคราะห์จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ใช้มาตรประเมิน 5 ระดับ คือ

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “ความเหมาะสม”

มีความเหมาะสมมากที่สุด	ให้คะแนน 5
มีความเหมาะสมมาก	ให้คะแนน 4
มีความเหมาะสมปานกลาง	ให้คะแนน 3
มีความเหมาะสมน้อย	ให้คะแนน 2
มีความเหมาะสมน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

เกณฑ์ค่าคะแนนในช่อง “ความเป็นไปได้”

มีความเป็นไปได้มากที่สุด	ให้คะแนน 5
มีความเป็นไปได้มาก	ให้คะแนน 4
มีความเป็นไปได้ปานกลาง	ให้คะแนน 3
มีความเป็นไปได้น้อย	ให้คะแนน 2
มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

เกณฑ์การประเมิน

คะแนนเฉลี่ย แปลความหมาย 4.51–5.00	เหมาะสมมากที่สุด/มีความเป็นไปได้มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย แปลความหมาย 3.51–4.50	เหมาะสมมาก/มีความเป็นไปได้มาก
คะแนนเฉลี่ย แปลความหมาย 2.51–3.50	เหมาะสมปานกลาง/มีความเป็นไปได้ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย แปลความหมาย 1.51 – 2.50	เหมาะสมน้อย/มีความเป็นไปได้น้อย
คะแนนเฉลี่ย แปลความหมาย 1.00 – 1.50	เหมาะสมน้อยที่สุด/มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา” ผู้วิจัยนำเสนอตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยมีทั้งหมด 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่จำเป็นต้องพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ผลการศึกษาที่ได้มาจากการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 17 คน ซึ่งเป็นกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จากสถานศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบแก่นสาระ (Thematic Analysis) ซึ่งจะนำเสนอผลการจากการถอดเทปสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อความ คำย่อยและคำหลัก

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้แสดงผลการนำเสนอ ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาเส้นทางอาชีพการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนที่ 3 ความหมายภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 4 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาตามแนวคิดเสาหลัก 7 ประการของเริค เซนนิเกอร์

ส่วนที่ 5 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สถานภาพทั่วไป จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน สังกัดของสถานศึกษา ประเภทของสถานศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน โดยหาความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังรายละเอียดในตาราง

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละ สถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ข้อ	สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	8	47.06
	หญิง	9	52.94
2	อายุ		
	30 – 40 ปี	4	23.53
	41 – 50 ปี	8	47.06
	51 – 60 ปี	4	23.53
	61 – 70 ปี	1	5.88
3	อายุราชการ		
	น้อยกว่า 10 ปี	2	11.77
	10- 20 ปี	10	58.82
	21 – 30 ปี	3	17.65
	มากกว่า 30 ปี	2	11.76
4	สถานภาพสมรส		
	โสด	7	41.18
	สมรส	10	58.82
5	วุฒิการศึกษา		
	ปริญญาโท	12	70.59
	ปริญญาเอก	5	29.41
6	ตำแหน่งปัจจุบัน		
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	2	11.76
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	15	88.24

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7	ประเภทสถานศึกษา		
	ภาครัฐ	16	94.12
	ภาคเอกชน	1	5.88
8	ประเภทวิชา		
	วิทยาลัยเทคนิค	8	47.06
	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	4	23.53
	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	-	-
	วิทยาลัยสารพัดช่าง	1	5.88
	วิทยาลัยการอาชีพ	2	11.76
	อื่น ๆ	2	17.64
9	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	1 – 5 ปี	15	88.24
	มากกว่า 5 ปี	2	11.76

จากตาราง 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด 17 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94 ส่วนเพศชายมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 24.72

อายุของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 4 คน และ 51 – 60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ 61 – 70 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88

อายุราชการของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 10–20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 และมีอายุการน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.77 และมีอายุการมากกว่า 30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.76

สถานภาพสมรสของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีสถานภาพสมรส จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 และสถานภาพโสด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18

วุฒิการศึกษาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ส่วนใหญ่คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 70.59 และ ระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41

ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ส่วนใหญ่ คือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 88.24 และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.76

ประเภทของสถานศึกษาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ส่วนใหญ่ คือ สถานศึกษาภาครัฐ จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 94.12 และสถานศึกษาภาคเอกชน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.88

ประเภทของสถานศึกษาแยกตามสาขาวิชาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 8 วิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 47.06 รองลงมาคือวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 4 วิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 23.53 รองลงมา คือ วิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 2 วิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 11.76 และ วิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 1 วิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 5.88 และวิทยาลัยประเภทสาขาวิชาอื่น ๆ จำนวน 3 วิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 17.64

ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 1 – 5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 88.24 และมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.76

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาเส้นทางอาชีพการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

(1) ประสบการณ์ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร คือ 1. ทักษะคติต่อตำแหน่งผู้บริหาร 2. แรงจูงใจ 3. การสนับสนุนจากสังคม ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงผลการสัมภาษณ์ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร

คำหลัก	คำย่อ	คำหรือข้อความ
การตัดสินใจเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร	ทัศนคติต่อตำแหน่งผู้บริหาร	เป็นตำแหน่งที่มีอิทธิพลในเรื่องของการกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
	แรงจูงใจ	เราเป็นประโยชน์กับวิทยาลัย เป็นประโยชน์กับครู
	ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว/ผู้บังคับบัญชา	เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเป็นตัวกลางประสานนโยบายระดับบนสู่ระดับปฏิบัติ
	ทัศนคติต่อตำแหน่งผู้บริหาร	มีความตั้งใจที่จะเป็นผู้บริหาร
	แรงจูงใจ	มีคุณสมบัติ/ประสบการณ์ทางการศึกษาการทำงาน ต้องการพัฒนา/ขับเคลื่อนนโยบาย
	ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว/ผู้บังคับบัญชา	ครอบครัวสนับสนุนแนะนำให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร
	ทัศนคติต่อตำแหน่งผู้บริหาร	มีผู้ใหญ่มองว่ามีศักยภาพของการเป็นผู้บริหาร

“มองว่าเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติแล้วก็มีอิทธิพลในเรื่องของการกำหนดทิศทาง นโยบาย การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา” (ผู้บริหาร02)

“ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการมาก่อน แล้วทำให้เรารู้สึกว่า น้องที่เขาเป็น ครูใหม่หรือคนที่อยู่ภายใต้การดูแลของเรา เคามีเรื่องกังวลใจ แล้วเราก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานมัน ไปต่อได้ เหมือนเราสอนเขาได้ ช่วยเหลือเค้าได้ ให้คำแนะนำเขาได้ เลยรู้สึกว่า เราเป็นประโยชน์กับ วิทยาลัย เป็นประโยชน์กับครู” (ผู้บริหาร04)

“งานนี้ เหมือนกับแบบเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับคุณครู เป็นการช่วยทำงานให้ ราบรื่น เป็นตัวกลางในการประสานระหว่างคุณครูกับท่านผู้อำนวยการให้งานเดินไปได้ครับ” (ผู้บริหาร09)

“เราได้เป็นหัวหน้างาน และตัวเองมีโอกาเรียนป.โทบริหารการศึกษามา ก็เลยอยากใช้ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่กับทักษะตอนที่เป็นครูมาใช้ในการทำงาน” (ผู้บริหาร03)

“จากการที่เราไปทำงานกับผู้หลักผู้ใหญ่หลาย ๆ ท่าน เก็บเกี่ยวประสบการณ์มา ทำให้เราเห็นเส้นทางเห็นรูปแบบการทำงาน เห็นแนวคิด เห็นอะไรหลายอย่าง เราก็คิดว่า เราก็น่าจะ เหมาะกับการไปตรงนี้ เราก็เลยเบนเข็มตัวเองมาตรงนี้ มาเป็นผู้บริหาร” (ผู้บริหาร06)

“จริง ๆ คือครอบครัวที่ผลักดัน เช่น พี่ชายซึ่งเคยเป็นครูมาก่อน แล้วก็เกษียณด้วย ตำแหน่งของครู ก็มีคำแนะนำว่า ถ้าเรามีอายุราชการที่มากแล้ว ในช่วงท้ายเราน่าจะเข้าไปสู่เส้นทาง ของผู้บริหารดีกว่า เพื่อที่เราจะได้ทำงานตามที่เราต้องการ” (ผู้บริหาร08)

“ก็มีท่านผู้บริหารท่านหนึ่งแนะนำว่าการที่เราเป็นครูเราคือหนึ่งในร้อยของสถานศึกษา การที่เราจะมีความคิดขับเคลื่อนสถานศึกษามันคือเสี่ยงเล็ก ๆการนำแนวคิดที่เราจะพัฒนามาใช้ใน สถานศึกษา เราก็ควรที่จะต้องเจริญเติบโตมาเป็นผู้บริหาร และเราจะได้มีโอกาสในการช่วยนำองค์กร ท่านผู้หลักผู้ใหญ่ก็มองว่าน่าจะมีศักยภาพของการเป็นผู้บริหาร” (ผู้บริหาร01)

(2) ประสิทธิภาพขณะดำรงตำแหน่งผู้บริหารอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผล ให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ

- 1) ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ ความเชื่อ/แนวคิด หลักการ/เทคนิค การบริหาร
- 2) ผลงานที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพของการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา

คำหลัก	คำหลักย่อย	คำหรือข้อความ
ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา	ความเชื่อ	ทัศนคติเชิงบวก มีความพร้อมในทุกด้าน มีความเสมอภาค ต้องสร้างภูมิรู้ มีความรู้เกี่ยวกับคนเกี่ยวกับงาน
	แนวคิด/หลักการ	การมี เครือข่าย กับทุกภาคส่วน ตรงเวลาและรวดเร็ว การ แบ่งปันองค์ความรู้ มีมาตรฐาน รับผิดชอบให้งานสำเร็จ ปรับตัวตามนโยบาย รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ
	เทคนิคการบริหาร	เราต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคน เรียกว่า บริหารอย่างมีส่วนร่วม Model 4s: Speed Share Standard Success

“ความเชื่อในการบริหารนะคะ เราต้องมีทัศนคติที่ดี เรียกว่ามองบวก เพราะลูกน้องเรามีหลายประเภท เวลามอบหมายงานไป ก็บอกว่ามอบตั้งหลายงาน เค้าน่าจะท้อ ก็ให้กำลังใจให้ **ทัศนคติบวก**นะคะแล้วก็ต้องมีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งครอบครัว ความรู้ความสามารถ สติปัญญา ต้องมีมิตรไมตรี เป็นมิตรกับตัวเองกับทุกคน ให้ความ**สนใจกับทุกงานอย่างเสมอภาค**” (ผู้บริหาร17)

“ในการบริหารงาน เรา**ต้องสร้างภูมิรู้**ของตนเองก่อน เพราะเราอยู่ในวงการครู ครูคือผู้มีความรู้กันหมดเลย ถ้าเราไปเป็นผู้บริหารแบบไม่รู้อะไรเลย เราจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูได้อย่างไร **เราต้องพร้อมก่อน** ต้องเตรียมตัวให้ดี ก็ต้อง**มีความรู้เกี่ยวกับคนเกี่ยวกับงาน**” (ผู้บริหาร11)

“สิ่งหนึ่งที่เราต้องมีคือการเป็นผู้บริหารคุณอาจจะขาดแคลนงบประมาณ อาจจะขาดแคลนบุคลากร อาจจะขาดแคลนในหลายๆ เรื่อง แต่ความขาดแคลนนั่นถูกเติมเต็มด้วย**เครือข่าย** ด้วย connection ที่เราสามารถจะ connect ไปยังทุกหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ” (ผู้บริหาร11)

“หลักการของผมคือ Model 4S งานที่ได้รับมอบหมายมาต้องทำให้**ตรงเวลาและรวดเร็ว** (speed) ไม่ล่าช้า ตัวที่สอง คือ (share) คือเวลาทำงานเราจะเกิด**องค์ความรู้** เราต้องแชร์กับทุกคน

ต่อไปคือเรื่องของตัว **standard มาตรฐาน** คือ ทุกอย่างที่ต้องได้มาตรฐาน ตัวสุดท้ายคือ **success** เมื่อได้รับการมอบหมายมาแล้วต้องทำให้มันสำเร็จ” (ผู้บริหาร08)

“แนวคิดหลักการในการบริหารของเราเลยคือ เราต้องบริหารงานตามนโยบายของต้นสังกัด เราต้องดูว่าต้นสังกัดเรามีนโยบายไปทางไหนเราก็ต้อง **ปรับตัวให้มันดำเนินการตามนโยบาย**ตามที่ต้นสังกัดตามผู้บังคับบัญชาได้วางเอาไว้” (ผู้บริหาร12)

“หลักการก็คือ **รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ**นะครับ รู้เหตุก็คือรู้ว่าที่เราอยู่นี้มันมีปัจจัยอะไรบ้าง แล้วก็ต้องประเมินตนเองว่าเรามีศักยภาพอะไรพอที่จะไปส่งเสริมให้เขาสามารถก้าวต่อไปได้ แล้วก็ต้องดูความเหมาะสมของปริมาณงาน ระยะเวลา ให้มันสอดคล้องเหมาะสมกันครับ” (ผู้บริหาร02)

“เราทำโดยที่เราต้องรับความร่วมมือจากทุกคน แล้วก็วิเคราะห์ร่วมกัน แล้วก็มาช่วยกันคิด คือ เรียกว่า **บริหารอย่างมีส่วนร่วม**” (ผู้บริหาร01)

ตาราง 5 แสดงผลการสัมภาษณ์ผลงานหรือคุณภาพของงานที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน

คำหลัก	คำย่อ	คำหรือข้อความ
ประสบการณ์ของการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน	การจัดเรียน	นำระบบ online meeting มาใช้ในการทำ
	การสอน	กิจกรรม PLC ของครูผู้สอน
		สร้างคลังปัญญา
	งานดูแลผู้เรียน	ใช้ระบบ RMS ในการดูแลผู้เรียน
		การเข้าเรียน ขาดลามาสาย การประสานงานผู้ปกครอง
งานความร่วมมือ		สร้างศูนย์ดิจิทัลชุมชน ให้บริการ
		ด้านการสืบค้นข้อมูล การใช้งาน
		คอมพิวเตอร์เพื่อให้บริการประชาชน
งานบริหาร		จัดการระบบเอกสาร
ทรัพยากร		เชิงอิเล็กทรอนิกส์

“ได้งบประมาณสนับสนุนสร้างศูนย์ดิจิทัลชุมชน เป็นศูนย์ที่บริการดิจิทัลให้กับชุมชน ใครจะมาใช้บริการก็ได้ นักเรียนของเราก็ได้ หรือประชาชนจะมาใช้เป็นศูนย์อบรม live สด ขายของก็ได้” (ผู้บริหาร01)

“ระบบเอกสาร หรือ ระบบการแจ้งข้อมูลข่าวสาร พยายามทำเป็นเชิงอิเล็กทรอนิกส์ เล่มรายงานก็ทำเป็น eBook upload file ไว้ใน Cloud” (ผู้บริหาร06)

“การแก้ปัญหาเด็กมาสาย ผมใช้ระบบ RMS ซึ่งมันจะโชว์ตัวเลขว่าเด็กมาวันนี้กี่เปอร์เซ็นต์ ปวช. 1,2,3 ปวส. กี่เปอร์เซ็นต์ เราก็กดคลิกเข้าไปจะเป็นห้องแต่ละห้อง จะรู้ถึงตัวเด็กที่ยังไม่มา เราจะรู้ครูที่ปรึกษา เพราะฉะนั้นครูที่ปรึกษาจะต้องรายงานได้ว่าเด็กคนไหนไม่มาเพราะอะไร” (ผู้บริหาร08)

“วิทยาลัยมีทำ PLC เราทำเป็น online มีการจัดตารางเวลาครั้งละ 1 ชั่วโมง มีการแชร์รูปแบบสื่อการสอน นวัตกรรมการสอน เราก็หาคนที่ เป็น best practice มาแบ่งปันความรู้ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ” (ผู้บริหาร04)

ส่วนที่ 3 นิยามความหมายภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ผลการศึกษาความหมายภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 คน ผลการศึกษาพบว่า ความหมายภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา หมายถึง ความสามารถผู้บริหารอาชีวศึกษาในการใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การมีทักษะด้านการใช้ดิจิทัล ความสามารถในการถ่ายทอดเทคโนโลยีดิจิทัล การแสวงหาโอกาสแห่งการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และการเป็นผู้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน ครู และสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการมีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

คำหลัก	คำย่อ	คำหรือข้อความ
การใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี
	การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล	ต้องเป็นผู้นำที่มีความรอบรู้ในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี เข้าใจสถานการณ์ในปัจจุบันและประยุกต์ใช้ในองค์กรได้
		ผู้นำควรจะมี ความทันสมัยในตัวเอง ควรที่จะรู้เท่าทันเทคโนโลยี
		ผู้บริหารอาชีวศึกษาจะต้องรู้เท่าทันโลก เพราะว่าทุกวันนี้ดิจิทัลมันครอบคลุมหมดเลย

จากตาราง 6 พบว่า คำสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ประเด็นการมีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล/การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล มีดังนี้

การมีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล/การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล/ พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน ความรู้ในการเลือกใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี ความรู้ในการเลือกใช้อุปกรณ์ เทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัล โปรแกรมสำเร็จรูปมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม

“มุมมองของพี่ก็คือ ผู้นำควรจะมี ความทันสมัยในตัวเอง ควรที่จะรู้เท่าทันเทคโนโลยี ไม่จำเป็นต้องรู้จะต้องไปใช้เทคโนโลยีในเชิงลึกได้นะ แต่แค่รู้ว่าเราจะใช้เทคโนโลยีอะไร แล้วไปได้แค่ไหน”(ผู้บริหาร01)

“เราจะต้องเป็นผู้ที่มี ความรอบรู้ในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี เข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบัน และก็สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้ครับ”(ผู้บริหาร02)

“ผู้บริหารอาชีวะจะต้องรู้เท่าทันโลก...เพราะว่าทุกวันนี้คำว่าดิจิทัลมันครอบคลุมหมดเลย คนเราถ้าไม่รู้เท่าทันโลกมันก็ลำบาก แล้วเราในฐานะของการเป็นอาชีวครู การที่เราไม่รอบรู้มันจะไปสอนเด็กหรือให้แนวทางเด็กได้อย่างไร”(ผู้บริหาร10)

“ต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยี มีความรู้ เข้าใจ ใช้เป็น เข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่ แพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่มันเกิดขึ้น จะต้องรู้จักศึกษาอยู่ตลอดเวลาอะ เพื่อที่จะนำไปใช้ในสถานศึกษาของตัวเองได้ภาวะผู้นำดิจิทัลคือต้องรู้เยอะนะอะ ต้องรู้ application ต่าง ๆ รู้ว่ามันใช้อะไร ยังไง ขอยกตัวอย่างนะอะ ผู้บริหารท่านหนึ่งที่มองว่ามีภาวะผู้นำดิจิทัล คือ ท่านถ่ายรูปเอง ตัดต่อคลิปเอง แล้วท่านก็ลง Tiktok ของท่านเองเลย คือรู้สึกว่าคุณต้องเป็นแบบนี้ คือต้องนำและทำให้ได้”(ผู้บริหาร11)

ตาราง 7 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการมีทักษะการใช้ดิจิทัล

คำหลัก	คำหลักย่อย	คำหรือข้อความ
การมีทักษะการใช้ดิจิทัล	การมีทักษะการใช้ดิจิทัล	ผู้นำดิจิทัลต้องใช้เทคโนโลยีเป็น
	การเลือกใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้นำต้องรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

จากตาราง 7 พบว่า คำสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ด้านการมีทักษะการใช้ดิจิทัล มีดังนี้

การมีทักษะในการใช้ดิจิทัลและการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล ต้องเป็นผู้ที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและการบริหารงานอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ต้องเป็นผู้นำที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการองค์กรในทุกมิติ คือเอา data มาทำเป็น information แล้วก็นำไปสู่การตัดสินใจนอกจากนี้ อย่างเช่น เรื่องของการผลิตกำลังคนให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ถ้าเราสามารถทำฐานข้อมูลที่ matching ผู้เรียนให้เข้ากับความต้องการของสถานประกอบการที่จะทำความร่วมมือ ตรงนี้ก็ถือว่าเรานำดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มยอดผู้เรียน เพิ่มยอดทวีภาคี” (ผู้บริหาร08)

“ผู้นำดิจิทัล มันก็บ่งบอกอยู่แล้วว่า **ต้องใช้เทคโนโลยีให้เป็นค่ะ** เป็นผู้นำที่ใช้เทคโนโลยีทางการบริหารในสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ เราต้องวางกลยุทธ์ วางโครงการว่าจะนำดิจิทัลนี้มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาของเราให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายนี้ต้องวัดได้ ประมวลผลได้ว่า มันเกิดผลกับนักเรียน ครู และสถานประกอบการได้อย่างไร” (ผู้บริหาร16)

“เรา**ต้องเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ที่เหมาะสม** เหมาะสมในที่นี้คือเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ด้านคุณภาพการใช้งาน ด้านความคุ้มค่า” (ผู้บริหาร17)

ตาราง 8 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านความสามารถในการถ่ายทอดเทคโนโลยีดิจิทัล

คำหลัก	คำหลักย่อย	คำหรือข้อความ
ความสามารถในการถ่ายทอดเทคโนโลยีดิจิทัล	ถ่ายทอดความรู้ดิจิทัล	ผู้บริหารอาชีวศึกษาต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็น และสามารถถ่ายทอดความรู้ในเรื่องดิจิทัลที่ต้องเอามาใช้ในงานได้ด้วย
	ช่วยเหลือให้คำปรึกษาด้านดิจิทัล	มีการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา
	ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และเผยแพร่เทคโนโลยีดิจิทัลได้	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่สู่ผู้อื่นหรือสถานศึกษาอื่นได้

จากตาราง 8 พบว่า คำสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ด้านความสามารถในการถ่ายทอดเทคโนโลยีดิจิทัล มีดังนี้

ความสามารถในการถ่ายทอดเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งในแง่ขององค์ความรู้และการประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม ตลอดจนสามารถให้คำปรึกษาแนะนำที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลได้

“ผู้บริหารก็ต้องใช้คอมพิวเตอร์เป็น รู้จัก เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ สามารถใช้ application ต่าง ๆ ได้ จะต้องถ่ายทอดความรู้ในเรื่องดิจิทัลที่ต้องเอามาใช้งานได้ด้วย” (ผู้บริหาร05)

“มันเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ และควรจะมี เพราะเรามาโดยตรงนี้ เราต้องสามารถถ่ายทอดต่อน้องหรือเพื่อนร่วมงาน หรือช่วยเหลือเขาได้ พาเขาทำได้ ต้องทำได้เองก่อน ก่อนที่จะสอนคนอื่น เราต้องมีทักษะตรงนี้ก่อน” (ผู้บริหาร06)

“ท่านผอ...ก1 แก่สามารถนำดิจิทัลมาใช้ได้จริง คือท่านเขียนโปรแกรม สร้างขึ้นมาแล้ว ท่านก็ใช้ในสถานศึกษา จากนั้นท่านก็เผยแพร่ไปสู่วิทยาลัยอื่น ๆ ด้วย หรืออีกท่านคือ ท่านผอ.ก2 ท่านสร้างโปรแกรมเกี่ยวกับการจัดการงบประมาณขึ้นมา เป็นตัวโปรแกรมที่ง่ายมาก สามารถ run บน excel ได้เลย ซึ่งท่านก็ใช้โปรแกรมตัวนี้และเผยแพร่สู่สถานศึกษา ซึ่งช่วยให้การบริหารจัดการงบประมาณสามารถทำได้หมด แล้วก็บริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (ผู้บริหาร09)

ตาราง 9 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการแสวงหาโอกาสแห่งการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

คำหลัก	คำหลักย่อย	คำหรือข้อความ
การแสวงหาโอกาสแห่งการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	เรียนรู้เทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา	เพราะฉะนั้นผู้นำทางด้านดิจิทัลนี้จะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา
	ต้องเปิดใจพร้อมที่จะเรียนรู้	เทคโนโลยีไปเร็วมาก ๆ ต้องเปิดใจพร้อมที่จะเรียนรู้

จากตาราง 9 พบว่า คำสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ด้านการแสวงหาโอกาสแห่งการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีดังนี้

การแสวงหาโอกาสแห่งการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล ต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะของผู้ที่สนใจใฝ่รู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีทัศนคติที่เปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนนวัตกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ

“คือเราอยู่ในยุคที่เมื่อก่อนนี้ไม่มีเรื่องของเทคโนโลยีเลย แล้วอยู่ดี ๆ วันหนึ่งมีเทคโนโลยีเข้ามาในชีวิต เข้ามาแทรกอยู่ในชีวิตประจำวันเลย เพราะฉะนั้นผู้นำทางด้านดิจิทัลนี้จะต้องเรียนรู้อยู่

ตลอดเวลาครับ ถึงแม้ว่าเราจะไม่ได้ลงมือทำเอง แต่เราต้องเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาว่า อ้อ เจ้าโปรแกรมตัวนี้มันทำได้สินะ เหมาะกับลักษณะงานแบบนี้” (ผู้บริหาร12)

“เราจะสั่งให้เขาทำ ให้เขาเรียนรู้ คือ เราเรียนรู้ เราทำได้หรือยัง เพราะว่าผู้นำไม่ใช่ไปตลอด โดยไม่หันหลังกลับมามองข้างหลัง มันต้องไปด้วยกัน มันถึงจะไปได้ไกล ผู้นำที่ดีต้องพาเค้าไปด้วย ไม่ได้แบบว่าไปมันอยู่คนเดียว ดังนั้นเราต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ เพราะว่าเทคโนโลยีมันไปเร็วมากคือ **ต้องเปิดใจต้องพร้อมที่จะเรียนรู้** ต้องอย่าคิดว่าตัวเองเป็นคนเก่ง ต้องคิดว่าเออฉันยังรู้ไม่พอ มันถึงจะพาเราไปได้ เพราะไม่อย่างนั้นคนอาชีวะก็จะอยู่เหมือนเดิม” (ผู้บริหาร04)

ตาราง 10 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการเป็นผู้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

คำหลัก	คำหลักย่อย	คำหรือข้อความ
การเป็นผู้ที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	ทัศนคติเปิดกว้าง	ผู้นำก็ต้องต้องนำ แล้วก็ต้องทำให้ได้ ต้องใช้เทคโนโลยีให้ได้ ต้องมีทัศนคติที่เปิดกว้าง เปิดกว้างทุกอย่าง รับฟัง รับรู้ ลองทำ
	เป็นต้นแบบด้านดิจิทัล	เป็นต้นแบบในการใช้ดิจิทัล ทานสร้างโปรแกรม ใช้โปรแกรม และท่านก็เผยแพร่ด้วย
	สร้าง mindset ที่ดีด้านดิจิทัล	ต้องมีความคิดจะทำยังไงให้เราก้าวไปข้างหน้า ต้องเอาทักษะ เอาเทคโนโลยีมาใช้ให้มันทันยุคทันสมัย มันเป็นเรื่องของการสร้าง mindset ในเรื่องของการใช้ดิจิทัล

จากตาราง 10 พบว่า คำสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ด้านการเป็นผู้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ต้องมีทัศนคติที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล มีแนวคิดที่จะเอื้ออำนวยให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้ในทุกมิติ ตลอดจนส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานสร้างวัฒนธรรมการทำงานด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน

“ทำให้เขาดูข้อดีว่า เทคโนโลยีดิจิทัลนี้มันจะส่งผลดีกับชีวิตเรายังไง แล้วถ้าเราเอามันมาใช้ มันจะเกิดผลดีกับตัวเรายังไง.....คือให้เขาเห็นว่ามันหลากหลายมากที่มันจะเอาไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน” (ผู้บริหาร04)

“ท่านเป็นไอดอล ในเรื่องการใช้ดิจิทัล นอกจากท่านจะเขียนโปรแกรมแล้ว คือท่านสร้างแล้ว ท่านก็ใช้ด้วย ท่านก็เผยแพร่ด้วย อย่างเช่น xxโมเดล ท่านผอ. แก่คิดขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาด้านการบริหารจัดการงบประมาณ..., ท่าน ดร. xx เป็นตัวแบบที่ดีในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร” (ผู้บริหาร09)

“ผู้นำก็ต้องนำ แล้วก็ต้องทำให้ได้ค่ะ ต้องใช้เทคโนโลยีให้ได้ ต้องมีทัศนคติที่เปิดกว้าง เปิดกว้างทุกอย่าง รับฟัง รับรู้ ลองทำ” (ผู้บริหาร11)

“เราจะทำยังไงให้เราก้าวไปข้างหน้า เราก็ต้องเอาทักษะ เอาเทคโนโลยีมาใช้ให้มันทันยุค ทันสมัย มันเป็นเรื่องของการสร้าง mindset ในเรื่องของการใช้ดิจิทัล” (ผู้บริหาร13)

ส่วนที่ 4 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาตามแนวคิดเสาหลัก 7 ประการ ของ เอริค เซนนิเกอร์

การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาตามแนวคิดเสาหลัก 7 ประการของเอริค เซนนิเกอร์ เป็นการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 17 คน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการสื่อสาร

คำหลัก	คำย่อ	คำหรือข้อความ
การสื่อสาร	สื่อสารได้ตามระบบเวลาจริง (real time)	มีกลุ่มเฟส กลุ่มไลน์ ของนักเรียน กับผู้ปกครองครับ เป็นหน้าที่ของเราที่เราได้แจ้งข่าวสาร
		เรามีกลุ่มไลน์ในการประสานงาน กับสถานประกอบการ
	ผ่านช่องทางการสื่อสารโซเชียลมีเดีย	การประชุมผ่าน google meet
		เราก็จะสร้างเครื่องมือไว้เช่น google sheet หรือ google word ให้ทำงานร่วมกันได้

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษา สามารถสื่อสารข้อมูลสำคัญได้ตามระบบเวลาจริง ผ่านอุปกรณ์และช่องทางที่หลากหลาย ใช้กลยุทธ์การสื่อสารที่เรียบง่าย ทั้งยังเป็นการสื่อสารแบบสองทางด้วยการผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ ทั้งการสื่อสารไปยังครูผู้สอน นักเรียนนักศึกษา ผู้ปกครอง สถานประกอบการ ตลอดจนหน่วยงาน

“เรื่องของการประชุมผ่าน google meet มีการใช้แบบฟอร์มออนไลน์ในเรื่องของการติดตามรายงานผล เพื่อให้ผู้เรียนนั้น เขามีความรู้สึกว่าไม่โดดเดี่ยวในขณะที่อยู่ในสถานประกอบการ” (ผู้บริหาร02)

“การสื่อสารรูปแบบหนึ่งที่เราใช้นะคะ คือเรามีปฏิทินแบบออนไลน์ ทั้งเราและคุณครูจะสามารถเข้าไปดูได้ว่า มีจัดกิจกรรมอะไร วันที่เท่าไร ผู้รับผิดชอบ ที่ไหนยังงัยใช้อุปกรณ์อะไรบ้าง เราก็จะสร้างเครื่องมือไว้เช่น google sheet หรือ google word ให้ทำงานร่วมกันได้ เวลาเมื่อไรเปลี่ยนแปลงก็ให้เขาเปิดดูในนั้นได้เลย” (ผู้บริหาร03)

“เรามีกุ่มไลน์ในการประสานงานกับสถานประกอบการที่เรามีความร่วมมือ เราใช้ Digital มา Matching ข้อมูลได้หมด ไม่ว่าสถานประกอบการต้องการเด็กกี่คน เด็กมีสมรรถนะอย่างไร เราก็สามารถส่งเด็กได้ตรงตามความต้องการและรวดเร็ว” (ผู้บริหาร08)

“อย่างเช่นแฟลชเนี่ยะ เราสามารถรู้พฤติกรรมของเด็กได้เลยนะ ว่าเค้ามีพฤติกรรมทางลบหรือทางบวก สังเกตได้จากการที่เค้าโพสต์อะไรขึ้นมา แล้วเค้ามีปัญหาชีวิตที่แก้ไม่ได้ เราก็จะรู้เลยว่า เฮ้ย! เด็กคนนี้มีปัญหา เราสามารถจะให้ทีมงานลงไปแก้ปัญหาให้เด็กคนนี้ได้ทันที” (ผู้บริหาร12)

ตาราง 12 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการประชาสัมพันธ์

คำหลัก	คำย่อ	คำหรือข้อความ
การประชาสัมพันธ์	การประชาสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา	เรามีสองเพจ เพจหนึ่งใช้สำหรับภายในองค์กร แล้วอีกเพจหนึ่งภายนอกองค์กร อย่างการรับสมัครนักเรียนก็ทำประกาศเป็นแบนเนอร์ขึ้นหน้าเพจ แล้วก็ขึ้นหน้าเว็บไซต์ของวิทยาลัย
		การประชาสัมพันธ์เราผ่าน YouTube ของวิทยาลัย ลงเป็นคลิปยาวแนะนำวิทยาลัยแต่ละแผนก แล้วเราก็ใช้ Facebook กับ

ตาราง 12 (ต่อ)

คำหลัก	คำย่อ	คำหรือข้อความ
		TikTok ที่ลงข่าวประชาสัมพันธ์ให้คนมาเรียน
	การประชาสัมพันธ์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล	เรามีช่อง YouTube เราใช้เป็นถ่ายทำ TikTok บ้าง แล้วก็ออกมามันเป็นการประชาสัมพันธ์ส่วนหนึ่ง
		“งานประชาสัมพันธ์เราจะมี Facebook ของวิทยาลัย เราก็จะลงข่าวประชาสัมพันธ์งานประชุมงานสัมมนา”

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษา สามารถสร้างการประชาสัมพันธ์เชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอน ให้เกิดขึ้นด้วยการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ

“การใช้เทคโนโลยีสำหรับการเรียนการสอน เรามีช่อง YouTube เราใช้เป็นถ่ายทำ TikTok บ้าง แล้วก็ออกมามันเป็นการประชาสัมพันธ์ส่วนหนึ่ง” (ผู้บริหาร01)

“ในเบื้องต้น การประชาสัมพันธ์เราผ่าน YouTube ของวิทยาลัย ลงเป็นคลิปยาวแนะนำวิทยาลัยแต่ละแผนก แล้วเราก็ใช้ Facebook กับ TikTok ที่ลงข่าวประชาสัมพันธ์ให้คนมาเรียนทำให้คนรู้จัก เป็นคลิปสั้นๆ ลงกิจกรรมของวิทยาลัยในแต่ละวัน” (ผู้บริหาร11)

“เรามีสองเพจ เพจหนึ่งใช้สำหรับภายในองค์กร แล้วอีกเพจหนึ่งภายนอกองค์กร อย่างการรับสมัครนักเรียน ก็ทำประกาศเป็นแบนเนอร์ขึ้นหน้าเพจ แล้วก็ขึ้นหน้าเว็บไซต์ของวิทยาลัย” (ผู้บริหาร17)

ตาราง 13 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการสร้างภาพลักษณ์

คำหลัก	คำย่อ	คำหรือข้อความ
การสร้างภาพลักษณ์	การสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกของสถานศึกษา	เรามีการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านต่าง ๆ ตามหัวข้อตามเกณฑ์มาตรฐานครบทุกกระบวนการ โดยเราเอาข้อมูลขึ้นเว็บไซต์ของวิทยาลัย ตรงนี้ก็

ตาราง 13 (ต่อ)

คำหลัก	คำย่อย	คำหรือข้อความ
การสร้างภาพลักษณ์		เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่โปร่งใสของสถานศึกษา ถ้าเราคลิกที่หน้าตัวบุคคล ลิงค์ก็จะโชว์ผลงานวิจัย ผลงานที่ได้รางวัล
	การสร้างภาพลักษณ์ผ่านโซเชียลมีเดีย	เราอยากสร้างครุคนหนึ่งให้เป็น influencer...เค้าก็ไปพัฒนาสื่อการสอนของเค้า เค้ากลายเป็น TikToker สดท้ายแล้วมันเกิดชื่อเสียง วิทยาลัยมีชื่อเสียง อาชีวะมีชื่อเสียง การสร้างภาพลักษณ์ เรามีเว็บไซต์ของวิทยาลัย มีคลิป VTR ลงในช่อง YouTube ของวิทยาลัย ด้วยความที่เรามี branding คือ digital collage เรามีภาคีเครือข่ายภายนอก เช่น ชุมชน สถานประกอบการ ธนาคาร ที่มีส่วนร่วมในตรงนี้

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษา สามารถใช้โซเชียลมีเดีย หรือแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กร เน้นการใช้โซเชียลมีเดียเพื่อการสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกหรือชื่อเสียงของสถานศึกษาที่ดึงดูดเด่นในแต่ละสาขาวิชาชีพ ทั้งกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมการบริการชุมชน เพื่อดึงดูดให้ ประชาชนหรือผู้ที่สนใจ ตลอดจนผู้ปกครองตัดสินใจส่งลูกหลานเข้าเรียน ตลอดจนได้รับการยอมรับจากชุมชน สังคม สถานประกอบการผ่านการสื่อสารภาพลักษณ์ของสถานศึกษา

“ที่วิทยาลัยจะมีเว็บไซต์ของวิทยาลัยเองที่เราเป็นผู้ผลักดัน มีผลงานวิจัย มีผลงานคุณครู ผลงานสื่อออนไลน์ซึ่งเป็นนโยบาย เป็นการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลของคุณครู ถ้าเราคลิกที่หน้าตัวบุคคล ลิงค์ก็จะโชว์ผลงานวิจัย ผลงานที่ได้รางวัล” (ผู้บริหาร03)

“เราอยากสร้างครูคนหนึ่งให้เป็น influencer เราก็บอกคุณครูของเราว่า คุณครูไปทำอะไรก็ได้บน TikTok ที่ว่าถ้าคุณทำวิทยาลัยจะมีชื่อเสียง โดยการบอกว่า คุณไปทำในรายวิชาของคุณนะ แล้วให้เด็กมาเรียนผ่านช่องทางนี้ กลายเป็นว่ามันปัง แค่นี้ก็ไปพัฒนาสื่อการสอนของเค้า เค้ากลายเป็น TikToker สุดท้ายแล้วมันเกิดชื่อเสียง วิทยาลัยมีชื่อเสียง อาชีวะมีชื่อเสียง” (ผู้บริหาร04)

“ถ้าดูตาม FIX IT ก็คือเรื่องของการสร้างภาพลักษณ์ เราขับเคลื่อนในทุกมิติ เรามีเว็บไซต์ของวิทยาลัย ของหน่วยงาน ของคุณครู มีคลิป VTR ประชาสัมพันธ์วิทยาลัย ลงในช่อง YouTube ของวิทยาลัย ด้วยความที่เรามี branding คือ digital collage เรามีภาคีเครือข่ายภายนอก เช่น ชุมชน สถานประกอบการ ธนาคาร ที่มีส่วนร่วมในตรงนี้” (ผู้บริหาร08)

“เรามี TikTok มี YouTube ของวิทยาลัย คุณครูช่วยกันทำคลิปสั้นๆ มี Facebook ในการเผยแพร่ ผลงานหรือกิจกรรมของวิทยาลัย” (ผู้บริหาร09)

“เราทำสื่อดิจิทัลต่าง ๆ เป็นภาพจริง เป็นภาพเสมือน เป็นคลิปอะไรต่างๆ ส่งเข้าไปประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองทราบ หรือเป็นการโฆษณาให้วิทยาลัย ผ่านช่องทาง YouTube TikTok เราใช้ทุกระบบบนะครับ เราสนับสนุนให้ครูอาจารย์ทำ TikTok ให้เด็กทำ TikTok” (ผู้บริหาร12)

“เราได้รับรางวัลสถานศึกษาโปร่งใสในระดับ เป็นต้นแบบของสถานศึกษา ITA ของอาชีวศึกษา เพราะว่าเรามีการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านต่าง ๆ ตามหัวข้อ ตามเกณฑ์มาตรฐานครบทุกกระบวนการ โดยเราเอาข้อมูลขึ้นเว็บไซต์ของวิทยาลัย ตรงนี้ก็เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่โปร่งใสของสถานศึกษา ทำให้หน่วยงานอื่นหรือประชาชนไว้วางใจ มั่นใจในการบริหารจัดการของเราครับ” (ผู้บริหาร15)

“กิจกรรมต่าง ๆ เราก็จะใช้ลิงค์เชื่อมกัน ตัวอย่างเช่น ถ้าโพสต์ลงเฟสบุ๊ก เราก็จะให้ลิงค์ไปที่เว็บไซต์ได้เลย หรือเวลาทำกิจกรรมไลฟ์สด เช่น การประชุมผู้ปกครอง ผู้ปกครองที่ไม่ได้มา เค้าก็สามารถดูผ่านเฟสบุ๊กหรือเว็บไซต์ของวิทยาลัยได้เลย นอกจากนี้เรายังมีกลุ่มไลน์ กลุ่มเฟสบุ๊ก ที่ส่งไปยังกลุ่มสถานประกอบการ กลุ่มราชการ หรือหน่วยงานในท้องถิ่นเช่น กลุ่มกำนันผู้ใหญ่บ้าน เพื่อส่งกิจกรรมอะไรต่าง ๆ ให้เค้าได้รับรู้” (ผู้บริหาร16)

ตาราง 14 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียนและการเรียนรู้

คำหลัก	คำย่อ	คำหรือข้อความ
การมีส่วนร่วมของนักเรียนและ การเรียนรู้	สร้างโอกาสในการเรียนรู้ผ่าน เครื่องมือดิจิทัล	ใช้ google form นะครับ ใช้ เป็นแบบทดสอบในการ ตรวจข้อสอบด้วยตัวนักเรียน เอง เมื่อเด็กทำข้อสอบและม ีการเฉลยบอกคะแนนเลยปั๊บ เด็กจะเกิดการ active ตัวเอง
	ผู้เรียนสามารถเลือกเครื่องมือ ดิจิทัลที่เหมาะสมได้	เรามีห้องสมุดดิจิทัล โดย กระตุ้นให้เด็กเข้าไปใช้ผ่านครู โดยให้มีเก็บสถิติที่เข้าไปอ่าน
		เรามองว่าของมันหายบ่อย หาย ทั้งวันเลย เราก็พัฒนาเว็บแอป ขึ้นมา ประชาสัมพันธ์เราก็จะ โพสต์ว่ามีของอะไรบ้าง แล้วมันก็ ไปตั้งในไลน์กลุ่ม ซึ่งตรงนี้ก็เรา ให้เด็กทำ ให้เด็กพัฒนาระบบ
		เรามีห้องสตูดิโอ เด็กที่เรียน คอมพิวเตอร์เขาก็ต้องฝึกต้อง ใช้ห้องนั้นในการถ่ายรูป ภาพงาน ภาพเครื่องประดับ หรือภาพถ่าย

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษา สามารถสร้างโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียนอาชีวศึกษาผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต ตลอดจนทักษะหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาสามารถเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมในการสร้างสิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่กระตุ้นทั้งวิธีการ การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา

“ใช้ google form นะครับ ใช้เป็นแบบทดสอบในการตรวจข้อสอบด้วยตัวนักเรียนเอง เมื่อเด็กทำข้อสอบและมีการเฉลยบอกคะแนนเลยปั๊บ เด็กจะเกิดการ active ตัวเอง ก็คือเกิดการ

กระตุ้นว่า สิ่งที่เขาเรียนต่อให้เป็นรูปแบบออนไลน์ก็ตาม แต่ถ้าไม่ตั้งใจเรียน คะแนนที่ออกมาจะน้อย ทำให้เด็กรู้สึกได้เองว่าเค้าต้องตั้งใจเรียน มีความขยันเรียนเพิ่มขึ้น” (ผู้บริหาร02)

“เรามองว่าของมันหายบ่อย หายทั้งวันเลย เราก็พัฒนาเว็บแอปขึ้นมา ประชาสัมพันธ์เราก็จะโพสต์ว่ามีของอะไรบ้าง แล้วมันก็ไปดังในไลน์กลุ่ม ซึ่งตรงนี้ก็เราให้เด็กทำ ให้เด็กพัฒนาระบบ” (ผู้บริหาร10)

“เรามีห้องสมุดดิจิทัล โดยกระตุ้นให้เด็กเข้าไปใช้ผ่านครู โดยให้มีการเก็บสถิติที่เด็กเข้าไปอ่าน เพราะเด็กไม่ชอบอ่านหนังสือวิชาการ แต่ของวิทยาลัยจะเป็นพวกงานศิลปะ ตำรา ซึ่งต้องใช้การแสวงหามาทำให้อยู่บนเว็บให้ได้ ซึ่งเราก็ซื้อลิขสิทธิ์มา ตอนนี้มีหลักร้อยเล่ม” (ผู้บริหาร12)

“การเรียนการสอนแต่ละรายวิชา คือ สร้างเป็นโมดูล แต่ละโมดูลก็ถอดออกมาเป็นบทเรียน เป็นสื่อมัลติมีเดีย เรามีคลังสื่อดิจิทัล ซึ่งเราเก็บไว้ในห้องสมุดดิจิทัลของเราค่ะ” (ผู้บริหาร13)

“เรามีห้องสตูดิโอ เด็กที่เรียนคอมพิวเตอร์เขาก็ต้องฝึกต้องใช้ห้องนั้นในการถ่ายรูปแบบ ภาพงาน ภาพเครื่องประดับ หรือภาพถ่าย หรือใช้ในการถ่ายทอดการเรียนการสอนของครู บางครั้งก็ใช้ทำ VTR ของวิทยาลัย” (ผู้บริหาร14)

“ของเราเข้าร่วมกับ google นะครับ เรียกว่าผูกโดเมนของวิทยาลัยกับ google for education ทำให้ใช้ application ต่าง ๆ ได้ ทั้ง google sheet, google docs และสามารถใช้งานพื้นที่ได้ไม่จำกัด บุคลากร และนักเรียนสามารถเก็บข้อมูลได้ไม่จำกัด” (ผู้บริหาร17)

ตาราง 15 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการเติบโตอย่างมีอาชีพและการพัฒนา

คำหลัก	คำย่อ	คำหรือข้อความ
การเติบโตอย่างมีอาชีพและการพัฒนา	สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มหรือโซเชียลมีเดีย	มีชั่วโมง PCL ในคุณครูได้มาประชุมออนไลน์กัน เพื่อนครูด้วยกันเจอปัญหาเดียวกันแก้ไขยังไง สุดท้ายเอามาแชร์ข้อมูลกันกลายเป็น Model Teacher
	การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนางานอาชีพ	ที่นี่เรามีเว็บไซต์ของตัวเองผ่าน Google Sites up แผนการสอน สื่อ รายงานโครงการ ภูมิปัญญา เช่น การเย็บบ้าน การอบรม รางวัล
		สอนคุณครูทำ google form เพื่อให้ให้นักเรียนได้ทดสอบออนไลน์

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มหรือโซเชียลมีเดีย เพื่อให้ผู้บริหาร ครูผู้สอนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้หรือทักษะที่จำเป็นต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านนวัตกรรมดิจิทัล ด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ทั้งยังเป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันให้เกิดความเข้มแข็ง นำไปสู่การจัดการอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“เรามีชั่วโมง PCL ในคุณครูได้มาประชุมออนไลน์กัน และเรากำหนดให้เสร็จภายใน 1 ชั่วโมง คุณครูก็ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันว่า ขึ้นเจอปัญหาอะไรบ้าง ใครเจอปัญหาอะไร เพื่อนครูด้วยกันเจอปัญหาเดียวกันแก้ไขยังไง สุดท้ายเอามาแชร์ข้อมูลกัน กลายเป็น Model Teacher คุณทำไปแล้วได้ผลลัพธ์อะไร เอาสื่อการสอน เอาวิธีการสอนมาแชร์กัน มันก็ดีนะคะ คุณครูมีความสุขแบบปึกมา” (ผู้บริหาร04)

“ก็คือพยายามทำในฝ่ายของตัวเองก่อน เช่น พวกเอกสารต่าง ๆ พยายามทำเป็นในเชิงอิเล็กทรอนิกส์ เล่มรายงานก็ให้พวกเขาทำเป็น eBook เก็บไว้ Upload File ใส่ Cloud ไว้” (ผู้บริหาร06)

“การแก้ปัญหาเด็กมาสาย ผมใช้ระบบ RMS ซึ่งมันจะมีตัวเลข มันจะโชว์ว่า เด็กมาก็เปอร์เซ็นต์ ปวช. 2, 3 ก็เปอร์เซ็นต์ ปวส. ก็เปอร์เซ็นต์ เราก็กดเข้าไปจะเป็นแต่ละห้องว่ามาก็เปอร์เซ็นต์ พอรู้ว่าเด็กคนไหนไม่มา เราจะรู้ครูที่ปรึกษา เพราะฉะนั้นที่ปรึกษาจะต้องรายงานว่า คนนี้ไม่มาเพราะอะไร คนนี้มาสาย คนนี้ลาป่วย คนนี้ลากิจ ใครมาสายซ้อนกัน 2 ครั้งติด หรือในอาทิตย์หนึ่งเกินสองครั้งเรียกผู้ปกครอง มีจดหมายเรียกผู้ปกครอง แล้วกลุ่มนี้จะได้รับการดูแลพิเศษ ตรวจสอบสารเสพติด เหมือนเรามีข้อสันนิษฐานไว้...ระบบนี้ช่วยในการติดตามเด็ก ผู้บริหารจะรู้ข้อมูล รู้สถานการณ์ในแต่ละวัน” (ผู้บริหาร08)

“ที่นี้ครูของเรามีเว็บไซต์ของตัวเอง ผ่าน Google Sites ก็ให้เค้าอัปทั้งแผนการสอน สื่อต่างๆ รายงานโครงการ รูปกิจกรรมต่างๆ เช่น การเยี่ยมบ้าน การอบรม รางวัลต่างๆที่ได้มา” (ผู้บริหาร13)

“ในการบริหารจัดการของเรา เมื่อก่อนนี้มีระบบ RMS นะครับ แต่เดี๋ยวนี้มี Line มี Facebook ก็คือใช้ในการบริหารจัดการได้ทั้งนั้น หรือของคุณครูเวลานำเสนอหรือว่าประเมินปลายปี เราจะใช้ Google Sites ใช้ดิจิทัลในการประเมิน เพื่อลดกระดาษเป็น paperless ในบางส่วน” (ผู้บริหาร14)

“เราสร้างระบบติดตามผู้เรียน ซึ่งเป็นการนิเทศติดตามนักศึกษาฝึกงาน โดยจัดอบรมให้ครูมีน้องที่เป็นทวีภาคีเป็น admin ระบบ ป้อนข้อมูลในระบบของนักเรียน ของครู ของสถานประกอบการ ซึ่งระบบนี้จะเข้าถึงข้อมูลได้หมด เกิดปัญหาอะไร มีความต้องการอะไร ซึ่งระบบจะทำให้เราสามารถดูแลได้” (ผู้บริหาร16)

“สอนคุณครูทำ google form นะครับ เพื่อให้นักเรียนได้ทดสอบออนไลน์ แล้วก็สอนการใช้ google meet แชร์หน้าจอการสอน แล้วแต่ละปีก็มีการทำ Google Site เพื่อให้คุณครูได้รวบรวม ข้อมูล เก็บลิงค์ หรือคลิปสื่อการสอนต่าง ๆ” (ผู้บริหาร17)

ตาราง 16 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการมีพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างการเรียนรู้

คำหลัก	คำย่อ	คำหรือข้อความ
การมีพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างการเรียนรู้	สร้างและพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้	ที่วิทยาลัย เรามี wifi ประมาณ 200 จุดครับ เด็กมีห้องเรียน เชื่อมโยงกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพด้วยนะครับ มีห้องประชุม zoom ขนาด1,000 คน
	ทั้งในรูปแบบของสถานที่จริงและบนแพลตฟอร์มออนไลน์	เรามีการสร้างสื่อการเรียน การสอนให้กับเด็ก ทำเป็นสื่อออนไลน์ สื่อดิจิทัล เผยแพร่ผ่าน YouTube เรียกได้ว่าเป็นคลังปัญญา ที่นั่นก็ได้ทั้งครู นักเรียน และสถานศึกษา
	สร้างสภาพแวดล้อมดิจิทัลที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพให้กับผู้เรียนอาชีวศึกษา	ปริญญาดิจิทัลเทคโนโลยีอาหาร เรามีห้องสาธิตการทำอาหาร ซึ่งห้องนั้นจะเป็นห้องที่ถ่ายทอดสด มีกล้อง มีลำโพง มีเครื่องเสียง มีเคาน์เตอร์ครัวครบ โดยสามารถถ่ายทอดผ่าน zoom ได้
		ส่งเสริมให้นักเรียนได้ประกอบอาชีพนะครับ มีการเตรียมห้องเหมือนเป็นห้อง live สด ไว้ให้นักเรียนขายของ ให้สำหรับครู บ่มเพาะหรือครูการตลาดที่สนใจอยากมา live สดขายของ ทำธุรกิจกัน

ตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษามีวิสัยทัศน์และแนวทางการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ในการสร้างและพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทั้งในรูปแบบของสถานที่จริงและบนแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งยังมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพให้กับผู้เรียนอาชีวศึกษา หรือทักษะทางด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา

“เราแจก Tablet เราถือบรมครูแล้วก็สอนการเขียนบทเรียน มีบทเรียน E-learning เพราะเราเป็นทวิภาคี 100 เปอร์เซ็นต์ เรามีสมาร์ทบอร์ด เป็นกระดานแอกทีฟบอร์ดติดทุกห้องเรียน แล้วก็เพิ่มสมาร์ททีวี (ผู้บริหาร07)

“ได้เครือข่ายอย่างเช่น AIS มาทำไวไฟ ทำแพคเกจอินเทอร์เน็ตราคาถูกให้เด็ก เพื่อให้เค้าได้เรียนออนไลน์ เราคิดถึงขนาดที่ว่า เวลาเราออกแบบสื่อการเรียนการสอนสื่อ ตัวหนังสือต้องตัวใหญ่นิดนึงเพราะเด็กใช้มือถือดู นี่วางแผนหมดเลย วางแผนทั้ง process” (ผู้บริหาร08)

“ที่วิทยาลัย เรามี wifi ประมาณ 200 จุดครับ ทัวทั้งวิทยาลัย ความเร็วอินเทอร์เน็ต สปีดประมาณ 50 MAX ต่อวินาที ถือว่าเร็วมาก เด็กมีห้องเรียน เชื่อมโยงกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพด้วยนะครับ มีห้องประชุม zoom ขนาด 1,000 คน” (ผู้บริหาร09)

“อย่างของปริญญาดรีเทคโนโลยีอาหาร เราจะมีห้องสาธิตการทำอาหาร ซึ่งห้องนั้นจะเป็นห้องที่ถ่ายทอดสด มีกล้อง มีลำโพง มีเครื่องเสียง มีเคาน์เตอร์ครัวครบ โดยสามารถถ่ายทอดผ่าน zoom ได้ คือที่นี่เรามีครบ เรา support เทคโนโลยีเพื่อรองรับยุคดิจิทัลมากขึ้นครับ” (ผู้บริหาร12)

“เรามีการสร้างสื่อการเรียนการสอนให้กับเด็ก ทำเป็นสื่อออนไลน์ สื่อดิจิทัล เผยแพร่ผ่าน YouTube เรียกได้ว่าเป็นคลังปัญญา ที่นี้มันก็ได้ทั้งครู นักเรียน และสถานศึกษา ผู้เรียน คุณครูได้เข้ามาเรียน มาทบทวน” (ผู้บริหาร 14)

“ส่งเสริมให้นักเรียนได้ประกอบอาชีพนะครับ มีการเตรียมห้องเหมือนเป็นห้อง live สดไว้ให้นักเรียนขายของ ให้สำหรับครูบ่มเพาะหรือครูการตลาดที่สนใจอยากมา live สดขายของ ทำธุรกิจกัน” (ผู้บริหาร17)

ตาราง 17 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านการเสริมสร้างโอกาส

คำหลัก	คำย่อ	คำหรือข้อความ
การเสริมสร้างโอกาส	สร้างโอกาสในการพัฒนา วิชาชีพผ่านการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล	เรามีศูนย์บ่มเพาะให้เด็ก เราก็ เชื่อมความเป็น Digital Collage เด็กเค้าก็เลยเปิด การบริการสร้างแอร์ โดยมีการ สร้างแอปพลิเคชัน คล้ายแซ ทบอร์ด
		เราให้นักเรียนจับกลุ่มกันทำตัว นี้ขึ้นมา สรุปคือทำได้ แล้วก็ เห็นความหมายก็คือ เด็ก สามารถที่จะเชื่อมต่อเข้าไปใน ตัวของไลน์แอปพลิเคชันแล้วก็มี การแจ้งเตือนไปยังครูประจำชั้น ครูหรือเด็ก ต้องสอบ ICDL ทุก คน เพราะฉะนั้นครูทุกคนจะได้ ICDL แล้วก็มี 40-50 คน ได้ Google Certificate level one อย่างการอบรมทำผลงาน วPA ส่วนหนึ่งเราจะใช้ดิจิทัล เข้ามาช่วย
	ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างการพัฒนาวัฒนธรรม องค์กรด้านวิชาชีพ/ด้านดิจิทัล	วัตถุประสงค์จริง ๆ คือ ไม่ใช่แค่ การประกวดสื่อ แต่อยากให้ใช้ เทคโนโลยีสร้างสื่อการเรียน การสอนขึ้นมา เอาไปใช้กับ นักเรียนแล้วได้ผลยังไง

ตาราง 17 พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพให้เกิดขึ้น
อยู่เสมออย่างต่อเนื่องและเป็นระบบผ่านการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างการพัฒนา

วัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาที่โดดเด่นด้านวิชาชีพเฉพาะทาง หรือสถานศึกษาที่โดดเด่นด้านดิจิทัล

“พีได้งบประมาณสนับสนุนเป็นศูนย์ดิจิทัลชุมชนของอำเภอเมือง ซึ่งเป็นศูนย์ที่ให้บริการดิจิทัลให้กับชุมชน สำหรับให้บริการเรื่องการสืบค้นหรือการใช้คอมพิวเตอร์ พีได้งบประมาณสนับสนุนเป็นศูนย์ดิจิทัลชุมชน ฟื้นฟูทุนแค่ห้อง แล้วก็อาจจะเป็นการปรับปรุงทัศนเล็กน้อย ที่เหลือคอมพิวเตอร์เขาให้มาได้ปริ้นเตอร์ แล้วก็ได้ห้อง ได้มุมถ่ายรูป การทำไลฟ์สด มีคอมพิวเตอร์ให้ มีกระดานดิจิทัลให้” (ผู้บริหาร01)

“เรามีศูนย์บ่มเพาะให้เด็ก เราก็เชื่อมความเป็น Digital Collage ความเป็นศูนย์ AIA เราเป็นวิทยาลัยเทคนิค เราก็คิดเรื่องบริการ และให้เกิดนวัตกรรม เด็กเค้าก็เลยเปิด การบริการล้างแอร์ โดยมี **การสร้างแอปพลิเคชันคล้ายแชทบอร์ด** สร้างข้อความถามว่า คุณจะมาล้างแอร์ คุณจะมีคำถามอะไรบ้าง ก็กลายเป็นว่าเรามีศูนย์บ่มเพาะที่เป็นวิทยาลัยเทคนิคแต่สามารถคิดเป็นเชิงธุรกิจได้” (ผู้บริหาร05)

“ที่นี้ ไม่ว่าครูหรือเด็ก ต้องสอบ IC DL ทุกคน เพราะฉะนั้นครูทุกคนจะได้ IC DL แล้วก็มี 40-50 คน ได้ Google Certificate level one อย่างการอบรมทำผลงาน วPA ส่วนหนึ่งเราจะใช้ดิจิทัลเข้ามาช่วย อย่าง SCB เค้าก็มาช่วยวิทยาลัย สนับสนุนคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ อุปกรณ์ในการสอนออนไลน์ ช่วงโควิดก็สนับสนุนกล่องสำหรับใช้ในการประชุม การเรียนการสอนออนไลน์ มีวิทยากรของเขามาอบรมให้ครู แล้วก็มาช่วยขับเคลื่อน Digital Transformation 3 โครงการ คือระบบ RMS เว็บไซต์ KM และคลังข้อสอบมาตรฐาน (ผู้บริหาร08)

“เขาเรียกว่าเว็บแอป ทำขึ้นมาเพื่อเอามาใช้ในโรงเรียน เราเอามาใช้ในการเช็คชื่อเข้าออกห้องเรียน เราให้นักเรียนจับกลุ่มกันทำตัวนี้ขึ้นมา สรุปคือทำได้ แล้วก็เห็นความหมายก็คือเด็กสามารถที่จะเชื่อมต่อเข้าไปในตัวของไลน์แอปพลิเคชันแล้วก็มีแจ้งเตือนไปยังครูประจำชั้น” (ผู้บริหาร10)

“มีการประกวดทำสื่อละคร มีเงินรางวัลให้ เพื่อให้ครูทุกสาขา ไม่ใช่แค่เฉพาะสาขาคอมพิวเตอร์ สาขาช่างยนต์ สาขาไฟฟ้า ทำสื่อการเรียนการสอนขึ้นมา วัตถุประสงค์จริงๆ คือ ไม่ใช่แค่การประกวดสื่อ แต่อยากให้ใช้เทคโนโลยีสร้างสื่อการเรียนการสอนขึ้นมา เอาไปใช้กับนักเรียนแล้วได้ผลยังไง ก็ดูผลการเรียนของนักเรียน แล้วนำมาประกวดกัน เพื่อดูการพัฒนาของนักเรียนว่ามากขึ้นไหม” (ผู้บริหาร17)

ส่วนที่ 5 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ผลการสังเคราะห์การศึกษาด้วยปรากฏการณ์วิทยาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎี การลงสนามวิจัยเพื่อศึกษาแนวคิด ทศนคติและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 คน มาใช้ใน

การศึกษา ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) วัฒนธรรมดิจิทัล 3) การรู้ดิจิทัล 4) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 5) การสื่อสารดิจิทัล 6) เครือข่ายดิจิทัล ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 18 แสดงผลการสัมภาษณ์องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

คำหลัก	คำหลักย่อย	คำหรือข้อความ
วิสัยทัศน์ดิจิทัล	การมองภาพอนาคต	การมองในเรื่องดิจิทัล มองในเรื่องนี้ว่ามันคือประโยชน์ มันคือดี มันคือน่าใช้
		มองอนาคตที่มันกำลังเกิดขึ้นข้างหน้า เทคโนโลยีอะไรที่กำลังเปลี่ยนไป
		สามารถมองภาพในเรื่องดิจิทัล การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งไปทางดิจิทัล
	กลยุทธ์ดิจิทัล	ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ดิจิทัลได้มองเห็นเทคโนโลยีใหม่ๆ พร้อมกับการสร้างกลยุทธ์ดิจิทัล

จากตาราง 18 พบว่า คำสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีดังนี้

วิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล ต้องมีความสามารถในการมองภาพอนาคต เพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายของการสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา

“การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลจำเป็น วิสัยทัศน์คือการมอง มองในเรื่องนี้ว่ามันคือประโยชน์ มันคือดี มันคือใช่ คุณจะไม่มีล้มล้มเลย ถ้าคุณกลัว โทรศัพท์คุณจะได้แค่โทรเข้าโทรออก คุณจะได้ใช้ในอีกหลายโปรแกรม”(ผู้บริหาร01)

“การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลก็คือสามารถมองภาพในทางดิจิทัลของตัวเองได้ ตลอดจนสามารถกำหนดเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ดิจิทัลได้”(ผู้บริหาร05)

“การสร้างวิสัยทัศน์ให้เข้าสู่ยุคดิจิทัล มุ่งให้การเรียนการสอนการบริหารของเราไปสู่ดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่จะส่งเสริมการพัฒนา การสร้างนวัตกรรมดิจิทัล”(ผู้บริหาร07)

“การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลคือความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษา มองเห็นเทคโนโลยีใหม่ๆ พร้อมกับการสร้างกลยุทธ์ดิจิทัล ด้วยการกำหนดจุดหมายปลายทางที่ต้องการที่มีความชัดเจน ทันยุค ทันสมัย เน้นการปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อม”(ผู้บริหาร15)

“เป็นผู้นำที่ใช้เทคโนโลยีมาบริหารงานขององค์กร ของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ แต่ก่อนที่เราจะประสบความสำเร็จได้เราต้องวางกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้กับนักเรียน ครู และสถานประกอบการ”(ผู้บริหาร16)

ตาราง 19 แสดงผลการสัมภาษณ์องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมดิจิทัล

คำหลัก	คำหลักย่อย	คำหรือข้อความ
วัฒนธรรมดิจิทัล	คนดิจิทัล	สร้างคน สร้างผู้นำ สร้างผู้นำด้านดิจิทัลก่อนแล้วให้เค้าขยายผล ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด และพัฒนาตนเองให้รู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้
	สถานศึกษาดิจิทัล องค์กรดิจิทัล	สิ่งที่คนปฏิบัติ นำเทคโนโลยีมาใช้ กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เค้าใช้เทคโนโลยีกัน นำพาวิทยาลัยเราไปสู่สถานศึกษาดิจิทัล เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้ก้าวไปในทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นดิจิทัล

จากตาราง 19 พบว่า คำสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมดิจิทัล มีดังนี้

วัฒนธรรมดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล ต้องมีความสามารถในการสร้างคนดิจิทัล ด้วยการสร้างความรู้ความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติให้เกิดการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน ขยายผลจนเกิดเป็นวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร โดยผู้บริหารจำเป็นต้องขับเคลื่อนวัฒนธรรมดิจิทัลให้เกิดในสถานศึกษาเป็นวิถีปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ของผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนนักศึกษากลายเป็นสถานศึกษาดิจิทัล

“เราต้องพาดูประกาย สร้างคน สร้างผู้นำ สร้างผู้นำด้านดิจิทัลก่อนแล้วให้เค้าขยายผลการขยายมันจะได้เร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับคนในองค์กรของเรา”(ผู้บริหาร01)

“เริ่มต้นจากการสร้างความเข้าใจให้กับครู บุคลากรผู้ปฏิบัติงานว่าเทคโนโลยีสามารถขับเคลื่อนงานได้ ดังนั้นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด และพัฒนาตนเองให้รู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้และทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นวัฒนธรรมของการทำงาน”(ผู้บริหาร02)

“การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลก็คือสิ่งที่คนปฏิบัติ นำเทคโนโลยีมาใช้ ต้องค่อยเป็นค่อยไปจนกลายเป็นนิสัยหรือวิธีปฏิบัติงานที่นำเทคโนโลยีมาใช้โดยอัตโนมัติ เพราะฉะนั้นวัฒนธรรมดิจิทัลไม่ได้เริ่มวันเดียว แต่จะค่อยๆซึมซับจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เค้าใช้เทคโนโลยีกัน” (ผู้บริหาร03)

“ถ้าเราไม่พัฒนาตนเอง ไม่นำพาวิทยาลัยเราไปสู่สถานศึกษาดิจิทัล มันก็ยากที่จะมีผู้เรียนที่เก่งทางด้านดิจิทัล เพราะทุกอาชีพตอนนี้ใช้ดิจิทัลหมดเลย ถ้าเราไม่เอาดิจิทัลไปเป็นส่วนหนึ่งของทุกสาขาวิชา แล้วเด็กเราจะกลายเป็นแรงงานที่มีคุณภาพได้อย่างไร”(ผู้บริหาร04)

“ทำให้มันเหมือนกับในชีวิตประจำวัน เป็นวัฒนธรรมของเราเลย อย่างของวิทยาลัยเราบอกว่า ครูทุกคนเข้ามาต้องอ่านไลน์ก่อน มันมีอะไรที่ต้องสื่อสาร นี่ถือเป็นวัฒนธรรมองค์กรเลย เป็น routine เหมือนเราปลูกฝังครูเขาว่าเข้ามาต้องอ่านไลน์”(ผู้บริหาร07)

“การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ด้วยความเป็นอาชีวะนี่ก็ต้องเทคโนโลยี เราต้องเป็นเบอร์หนึ่งได้แล้ว การใช้ การสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง ๆ นี่เราต้องผลักดันหรือช่วยกันในฐานะผู้บริหาร”(ผู้บริหาร12)

“การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลนั้น ก็คือความสามารถของผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้ก้าวไปในทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นดิจิทัลและตอบโจทย์ความต้องการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ผู้บริหาร15)

“การจะมีวัฒนธรรมดิจิทัลได้ เราต้องสร้างอัตลักษณ์ของตัวเองก่อน ต้องขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล ต้องปรับตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลนะค่ะ ต้องมีการเรียนรู้ และพัฒนางานไปด้วยกันค่ะ เปลี่ยนแปลงการทำงานของบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย”(ผู้บริหาร16)

ตาราง 20 แสดงผลการสัมภาษณ์องค์ประกอบด้านการรู้ดิจิทัล

คำหลัก	คำย่อ	คำหรือข้อความ
การรู้ดิจิทัล	รู้ใช้ รู้วิธีการ รู้คุณประโยชน์ รู้โทษ รู้เท่าทันเทคโนโลยี	เลือกใช้ application และ โปรแกรมได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม มีความรู้ก่อน แล้วก็มีทักษะใน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องมือที่จะมาช่วยใน การทำงาน คุณต้องรู้เลยว่าโทษของดิจิทัล มันคืออะไร มันปลอดภัยยังไง มันใช้อะไร แล้วมันเกิดผลบวกยังไงกับ องค์กร รู้ใช้เป็น รู้โทษ รู้คุณ รู้วิธีการ รู้ แบ่งปัน

จากตาราง 20 พบว่า คำสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการรู้ดิจิทัล มีดังนี้

การรู้ดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล ต้องมีความสามารถในการรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ รู้วิธีการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล อาทิเช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ใหม่ๆ รวมถึงโปรแกรม แอปพลิเคชัน แพลตฟอร์มต่างๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังต้องรู้คุณรู้โทษของเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องรู้เท่าทันเทคโนโลยีและสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือนวัตกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพ และมีความปลอดภัย

“เริ่มต้นตั้งแต่เก็บข้อมูล เราต้องรู้ว่าเราจะเก็บข้อมูลอย่างไร **รู้ว่าเราจะใช้ application ตัวไหน** โปรแกรมไหนถึงจะเหมาะสมกับข้อมูลชุดนั้น เราต้องการให้ผลลัพธ์ออกมาในรูปแบบไหน ก็เลือกใช้ application และโปรแกรมได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม” (ผู้บริหาร02)

“รู้ดิจิทัล ก็คือรู้ใช้เป็น รู้โทษ รู้คุณ รู้วิธีการแบ่งปัน” (ผู้บริหาร04)

“ต้องรู้ใช้ได้ รู้ว่าต้องใช้ตัวไหน ใช้นวัตกรรม ใช้เทคโนโลยีตัวไหน ยังไง เพื่ออะไร ถ่ายทอดได้ แพร่แบ่งปันได้ เป็นผู้บริหารไม่จำเป็นต้องรู้ลึก แต่รู้ว่า เออ แพลตฟอร์มนี้มันดียังไง มันปลอดภัย ยังไง มันใช้อะไร แล้วมันเกิดผลบวกยังงัยกับองค์กร”(ผู้บริหาร11)

“ อันดับแรก **คุณต้องรู้เลยว่าโทษของดิจิทัลมันคืออะไร** คุณต้องศึกษา พรบ.คอมพิวเตอร์ คุณจะเห็นช่องทางสิ่งๆที่ทำได้กับทำไม่ได้ อีกประเด็นคือ สิ่งที่เป็นผลดีของดิจิทัลคืออะไร ประโยชน์ของดิจิทัลคืออะไร ” (ผู้บริหาร10)

“**ความสามารถของผู้บริหาร**ในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล รวมถึงการใช้แอปพลิเคชันและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว และสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ และกาเรียนรู้ เพื่อช่วยในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (ผู้บริหาร15)

“อันดับแรกเลยก็ต้อง**มีความรู้ก่อน** แล้วก็มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องมือที่จะมาช่วยในการทำงาน” (ผู้บริหาร17)

ตาราง 21 แสดงผลการสัมภาษณ์องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล

คำหลัก	คำย่อ	คำหรือข้อความ
ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล	ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี	มีความเชี่ยวชาญ สารสนเทศที่ได้ มา มีความถูกต้องตามหลักการและวิธีการ
	การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ตัวชี้วัดคือความเชี่ยวชาญในการใช้ การเลือกใช้เครื่องมือ นำดิจิทัลไปใช้ในการบริหารจัดการในทุกมิติ ต้องมองได้แล้วว่าโปรแกรมอะไรที่สามารถตอบโจทย์งานเราได้
	การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล	สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ทำยังไงครูถึงจะสนใจอยากเรียนรู้แล้วก็ทำให้มันสนุกกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จากตาราง 21 พบว่า คำสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล มีดังนี้

ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล ต้องมีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งตระหนักถึงจริยธรรมและความปลอดภัยของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการเทคโนโลยีได้อย่างชาญฉลาด ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัลให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

“ความเชี่ยวชาญในการใช้เหมือนกับที่เวลาประชุม บางคนก็ใช้ Microsoft บางคนก็ Google Meet เพราะถนัดโปรแกรมนี้ บางคนก็บอกว่าใช้ Zoom ดีกว่า ซึ่งการเลือกใช้ ก็อยู่ที่ความเชี่ยวชาญของแต่ละคน อันที่สองเรื่องของการบริหารจัดการเทคโนโลยี เทคโนโลยีมันเยอะมากค่ะ ถ้าเกิดเราบริหารจัดการไม่เป็น มันก็ใช้งานยาก และเรื่องของการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ดิจิทัลค่ะ เพราะฉะนั้นเราต้องสร้างแล้ว ทำยังไงให้ครูเค้าสนใจอยากเรียนรู้ แล้วทำยังไงให้เค้าสนุกกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล” (ผู้บริหาร07)

“ผู้บริหารทุกคนต้องรู้ ต้องพยายามทำให้ตัวเองมีความรู้ก่อน จากนั้นจึงไปสู่การใช้ ทุกคนจะต้องนำดิจิทัลไปใช้ในการบริหารจัดการในทุกมิติ ต้องมองได้แล้วว่าโปรแกรมอะไรที่สามารถตอบโจทย์งานเราได้” (ผู้บริหาร08)

“การนำกลยุทธ์ดิจิทัลมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการองค์กร สร้างนวัตกรรมใหม่ๆด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน นวัตกรรมสื่อสารในสถานศึกษา” (ผู้บริหาร12)

ตาราง 22 แสดงผลการสัมภาษณ์องค์ประกอบด้านการสื่อสารดิจิทัล

คำหลัก	คำย่อ	คำหรือข้อความ
การสื่อสารดิจิทัล	การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล	การสื่อสารผ่านสังคมออนไลน์
	การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล	การเลือกใช้โซเชียลมีเดียเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา
	รูปแบบการทำงานผ่านสื่อ/ช่องทางดิจิทัล	การสื่อสารไม่ใช่แค่การพูดคุย แต่คือการทำงานร่วมกัน ก็คือรวมการสอนงานอยู่ในนั้นด้วย

จากตาราง 22 พบว่า คำสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการสื่อสารดิจิทัล มีดังนี้

ด้านการสื่อสารดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล ต้องมีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล รวมทั้งต้องมีความสามารถในการทำงานผ่านสื่อ/ช่องทางดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีรูปแบบการทำงานผ่านสื่อ/ช่องทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของงานหรือสถานศึกษา

“เวลาทำงานกับเอกชน ที่เขามาจ้างงานวิทยาลัย ผมฟอร์มทีมงาน คุยงานกันเรียบร้อย ผมก็สร้างกลุ่มไลน์เพื่อพูดคุยกับบริษัทหรือสถานประกอบการ เพื่อพูดคุย ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพูดคุย เพื่อวางแผนกันว่าเราจะทำอย่างไรให้งานเสร็จทันเวลา”(ผู้บริหาร08)

“เรามีการประชาสัมพันธ์โดยเรามี Youtube ของสถานศึกษา มี Facebook สำหรับการสื่อสาร ทั้งของแผนก ของวิทยาลัยเลยนะคะ เพื่อจะได้รู้ว่าเราทำอะไรบ้าง ลงกิจกรรมเพื่อให้ผู้ปกครอง หรือประชาชนทั่วไปรู้ ใช้ Tiktok เป็นสื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ตนรู้จักวิทยาลัย ให้คนอยากมาเรียน”(ผู้บริหาร11)

“ผู้บริหารต้องรู้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลใช้ในการประชาสัมพันธ์ผ่าน Facebook ผ่าน Page ได้นะ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็น Admin เองหรอก แต่เราต้องรู้ว่ามีข่าวสาร มีประกาศ มานะ ขึ้นเพจวิทยาลัยหน่อยนะ หากคนมาทำ Banner ทำโปสเตอร์ ลงโซเชียลมีเดีย”(ผู้บริหาร10)

“การแชร์ Canva ให้ทำแบบนี้ะ มันเกิดการสอนงานไปในตัวคะ เช่น การทำภาพประชาสัมพันธ์ คือ ประกาศอะไรสักอย่าง ปรับตรงนั้นะ ตรงนั้นนะ เพราะฉะนั้นการทำงานในโลกออนไลน์แบบนี้ การสื่อสารไม่ใช่แค่การพูดคุยนะคะ แต่มันคือการทำงานร่วมกัน แล้วก็การสอนงานก็อยู่ในนั้นด้วย พอมันมีดิจิทัลเข้ามา มันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันทางออนไลน์ได้ อย่างเช่นเราทำปฏิทินด้วย Google Sheet เราก็สามารถใส่กิจกรรมว่าทำอะไรบ้าง ใครทำไปแล้วหรือยังไม่ทำ ซึ่งได้รับทราบข้อมูลอย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน นี่ก็เป็นการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์และแสดงให้เห็นถึงการทำงานร่วมกันได้นะคะ”(ผู้บริหาร03)

ตาราง 23 แสดงผลการสัมภาษณ์องค์ประกอบด้านเครือข่ายดิจิทัล

คำหลัก	คำย่อ	คำหรือข้อความ
เครือข่ายดิจิทัล	เครือข่ายองค์ความรู้ด้านดิจิทัล	การมีเครือข่ายองค์ความรู้
	เครือข่าย PLC ด้านดิจิทัล เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	การมีชั่วโมง PLC ให้มาแบ่งปันความรู้ทักษะทางดิจิทัล เพื่อแก้ปัญหาในงาน
	เครือข่ายดิจิทัลร่วมกับสถานประกอบการ	สร้างเครือข่ายดิจิทัลร่วมกับสถานประกอบการ

จากตาราง 23 พบว่า คำสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านเครือข่ายดิจิทัล

ด้านเครือข่ายดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล ต้องมีความสามารถในการสร้าง ส่งเสริม หรือสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายองค์ความรู้ด้านดิจิทัล มีเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านดิจิทัล รวมทั้งต้องมีเครือข่ายดิจิทัลร่วมกับสถานประกอบการเพื่อร่วมมือกันในการพัฒนาป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา

“การมีเครือข่ายองค์ความรู้ดิจิทัล หรือว่าเครือข่าย PLC อันนี้ดีมาก ๆ เลย เราให้มาพูดคุยกัน ใครเจอปัญหาอะไรในการทำงาน จากนั้นก็ให้แบ่งปันเทคนิควิธีการว่าต้องทำแบบไหน ใช้เทคโนโลยีอะไรเพื่อให้งานมันง่ายขึ้น เช่น จากเดิมระบบรายงานนักเรียนเราทำในกระดาษ คุณครูก็จะเบื่อมาก มันข้อมูลเยอะ ทุกวันนี้เราทำในระบบออนไลน์ RMS หมดเลย งานมันก็ง่ายมากขึ้น หรือการทำสื่อการสอน เราก็ใช้เครือข่าย PLC มาแลกเปลี่ยนกันว่าใครทำนวัตกรรมสื่อตัวไหนบ้าง ตัวไหนดีเพื่อนๆ ครูคนอื่นก็นำไปใช้ ไปต่อยอดในวิชาของเค้า ไม่มีใครหวงวิชา ทุกคนมีความสุข” (ผู้บริหาร 04)

“การสร้างเครือข่ายดิจิทัลร่วมกับสถานประกอบการครับ ผมมองว่าผู้บริหารอาชีวศึกษาเราจะต้องประสานงานกับสถานประกอบการ อย่างในช่วงโควิดนี้เห็นได้ชัดเลยนะครับ นักเรียนมาเรียนที่เราไม่ได้ แต่สถานประกอบการเค้าพร้อม เค้าก็รวมเด็กเข้าด้วยกันแล้วสร้างห้องเรียนออนไลน์ขึ้นมา ครูเราก็สอนจากห้องสตูดิโอของวิทยาลัย นักเรียนก็นั่งเรียนที่โน่น คือบริษัทเค้าใจดีมาก ที่เค้ามีความพร้อมในการออกแบบห้องเรียนออนไลน์ช่วยเรา” (ผู้บริหาร 14)

“การมีเครือข่ายดิจิทัลก็สำคัญมาก ๆ นะคะ อย่างตอนโควิด ครูพี่ได้ศึกษานิเทศก์ท่านมาช่วยสอน ช่วยให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือต่าง ๆ การใช้สื่อต่าง ๆ ในช่วงที่ต้องเรียนออนไลน์ ซึ่งถ้าเราไม่มีเครือข่ายตรงนี้ ก็ยากที่เราจะปรับตัวได้ทันโควิด ตอนนั้นพี่ก็อบรมด้วย และให้ครูทั้งวิทยาลัยอบรมไปพร้อมกันเลยคะ ดังนั้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจึงจำเป็นนะคะ เพราะว่าวัสดุอุปกรณ์ของเราอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ ต้องมีสถานประกอบการเข้ามาช่วย เพราะเค้าจะมีความพร้อมเรื่องทรัพยากรเทคโนโลยี ทุน นวัตกรรมมากกว่าเรา” (ผู้บริหาร 16)

จากผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้



องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ภาพ 3 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่จำเป็นต้องพัฒนา

ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่จำเป็นต้องพัฒนาดังแสดงผลในตาราง

ตาราง 24 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่จำเป็นต้องพัฒนา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	วิสัยทัศน์ดิจิทัล	วัฒนธรรมดิจิทัล	การรู้ดิจิทัล	ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล	การสื่อสารดิจิทัล	เครือข่ายดิจิทัล	ด้านอื่น ๆ
ผู้บริหาร 01	✓		✓		✓	✓	
ผู้บริหาร 02	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ผู้บริหาร 03	✓	✓	✓	✓	✓		
ผู้บริหาร 04	✓	✓	✓			✓	
ผู้บริหาร 05	✓		✓	✓	✓		
ผู้บริหาร 06			✓				
ผู้บริหาร 07	✓	✓	✓	✓	✓		
ผู้บริหาร 08	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ผู้บริหาร 09	✓	✓	✓	✓	✓		

ตาราง 24 (ต่อ)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	วิสัยทัศน์ดิจิทัล	วัฒนธรรมดิจิทัล	การรู้ดิจิทัล	ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล	การสื่อสารดิจิทัล	เครือข่ายดิจิทัล	ด้านอื่น ๆ
ผู้บริหาร 10	✓						ความฉลาดทาง อารมณ์ Digital literacy
ผู้บริหาร 11			✓		✓		จริยธรรมด้าน ดิจิทัล
ผู้บริหาร 12	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ความตระหนักด้าน ดิจิทัล
ผู้บริหาร 13	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ผู้บริหาร 14	✓		✓		✓	✓	
ผู้บริหาร 15	✓	✓	✓	✓	✓		
ผู้บริหาร 16	✓		✓		✓		
ผู้บริหาร 17	✓	✓	✓			✓	
รวม	15	10	16	9	13	8	

ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งได้จากสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน และผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ในตารางแสดงรูปความถี่ โดยผู้วิจัยเรียงตามลำดับความถี่สูงสุด ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล (ความถี่ 15) การรู้ดิจิทัล (ความถี่ 16) การสื่อสารดิจิทัล (ความถี่ 13) วัฒนธรรมดิจิทัล (ความถี่ 10) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (ความถี่ 9) และ เครือข่ายดิจิทัล (ความถี่ 8) และ นำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ดังกล่าว นำมาสังกัดตามแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม (The Social Change Model of Leadership development) ของ Helen S. Astin and Alexander W. Astin (1996) ร่วมกับการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาที่ได้จากการลงสนามวิจัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 17 คน เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาโดยแบ่งตามระดับของการพัฒนา 3 ระดับ คือ การพัฒนาระดับบุคคล การพัฒนาระดับกลุ่มวิชาชีพ การพัฒนาระดับพื้นที่ แสดงผลดังตาราง

ตาราง 25 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาแบ่งตามระดับของการพัฒนา

ผู้ให้ข้อมูล สำคัญ	วิสัยทัศน์ดิจิทัล			วัฒนธรรมดิจิทัล			การรู้ดิจิทัล			ความเป็นมืออาชีพ ด้านดิจิทัล			การสื่อสารดิจิทัล			เครือข่ายดิจิทัล		
ผู้บริหาร 01	1			2			1			3			1			3		
ผู้บริหาร 02	1			2			1			3			1			3		
ผู้บริหาร 03	1			2			1			3			2			3		
ผู้บริหาร 04	1			3			1			3			2			3		
ผู้บริหาร 05	1			2			1			3			2			3		
ผู้บริหาร 06	2			2			1			2			1			2		
ผู้บริหาร 07	1			2			1			3			2			3		
ผู้บริหาร 08	1			2			1			3			2			3		
ผู้บริหาร 09	2			2			1			3			1			2		
ผู้บริหาร 10	1			2			1			3			2			3		
ผู้บริหาร 11	1			2			1			3			2			3		
ผู้บริหาร 12	1			2			1			3			2			3		
ผู้บริหาร 13	1			2			1			3			2			3		
ผู้บริหาร 14	1			2			1			3			2			3		
ผู้บริหาร 15	1			2			1			3			2			3		
ผู้บริหาร 16	1			2			1			3			2			3		
ผู้บริหาร 17	2			2			1			3			1			3		
ระดับการพัฒนา	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
ความถี่	14	3	0	0	16	1	17	0	0	0	0	17	5	12	0	0	2	15

หมายเหตุ: 1 = การพัฒนาระดับบุคคล, 2 = การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ, 3 การพัฒนาระดับพื้นที่

ผลการศึกษาร่ององค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาแบ่งตามระดับของการพัฒนา สรุปได้ดังนี้ (1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล เป็นองค์ประกอบที่ต้องพัฒนาในระดับบุคคล (ความถี่ 14) (2) วัฒนธรรมดิจิทัล เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาในระดับกลุ่มวิชาชีพ (ความถี่ 16) (3) การรู้ดิจิทัล เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาในระดับบุคคล (ความถี่ 17) (4) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาในระดับพื้นที่ (ความถี่ 17) (5) การสื่อสารดิจิทัล เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาในระดับกลุ่มวิชาชีพ (ความถี่ 12) และ (6) เครือข่ายดิจิทัล

เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาในระดับพื้นที่ (ความถี่ 15) และจากผลการศึกษาวิธีการพัฒนาในแต่ละระดับ จึงสรุปได้ว่า

1) การพัฒนาระดับบุคคล (Self-Development) องค์ประกอบที่ต้องการพัฒนาในระดับนี้ คือ (1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล (2) การรู้ดิจิทัล

2) การพัฒนาระดับวิชาชีพ (Professional Development) องค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาในระดับนี้ คือ (1) วัฒนธรรมดิจิทัล (2) การสื่อสารดิจิทัล

3) การพัฒนาระดับพื้นที่ (Area Based Development) ผ่านโครงการ Train the Trainer: Vocational Digital Leadership โดยการขับเคลื่อนผ่านสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด 77 แห่ง ทั่วประเทศ องค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาในระดับนี้ (1) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (2) เครือข่ายดิจิทัล

จากนั้นจึงนำผลการศึกษามาวิเคราะห์สังเคราะห์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา เป็น (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการยกย่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลและสาระสำคัญที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในข้อ 1 มาเป็นกรอบแนวทางในการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยการจัดการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบและพัฒนารูปแบบได้ผลดังนี้

ชื่อรูปแบบ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (Development Model Of Digital leadership For Vocational Administrators)

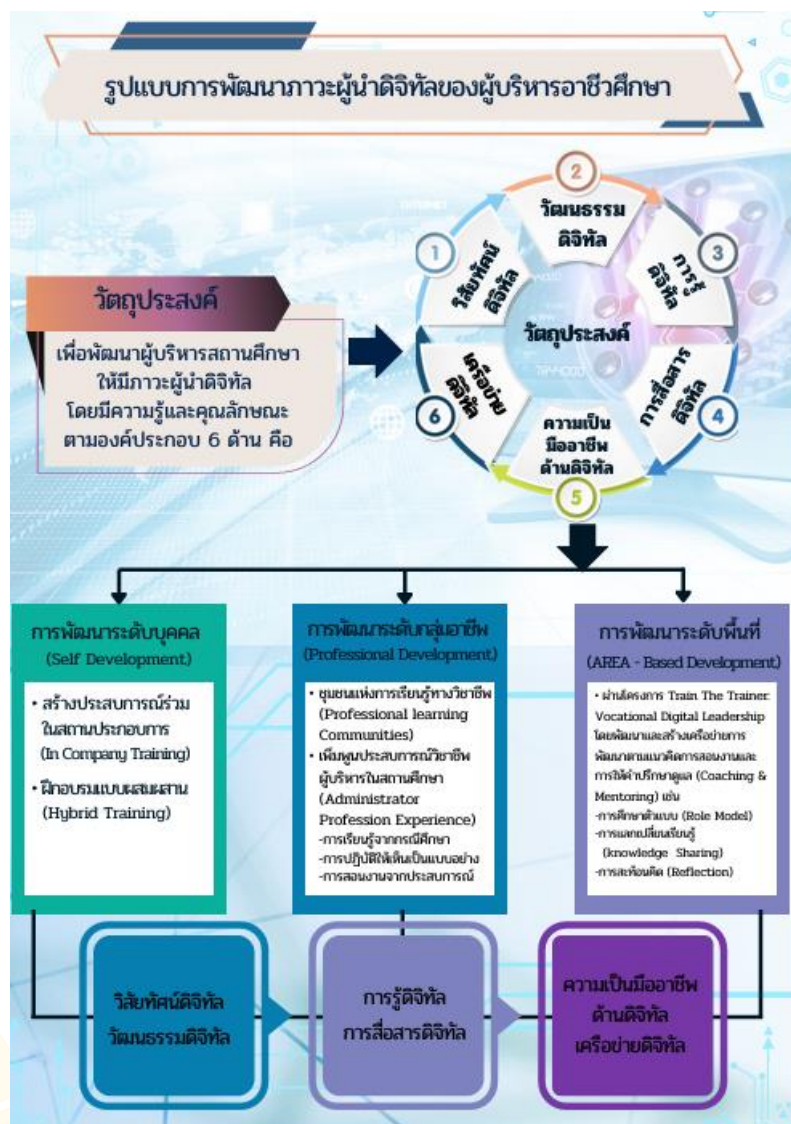
หลักการและแนวคิดพื้นฐาน

การพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับปรากฏการณ์การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) ถือได้ว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในบริบททางการศึกษา สถานศึกษาทั่วโลกได้เปิดรับโอกาสที่มาพร้อมกับยุคดิจิทัล ด้วยการประสานแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลเข้ากับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา การพัฒนาผู้บริหารอาชีวศึกษาในยุค Digital Transformation ผู้บริหารอาชีวศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อตอบโจทย์บริบททางการศึกษาที่ต้องการภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (digital era leadership) เซนนิเกอร์ (Sheninger, 2014) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลว่าเป็นองค์ประกอบของการขับเคลื่อนชุดความคิด พฤติกรรม และทักษะ ในการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาด้วยการใช้เทคโนโลยี ได้เขียนหนังสือชื่อ

“Digital Leadership” เพื่ออธิบายถึงหลักการที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล เมื่อนำไปใช้ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเรียกว่า เสาหลัก 7 ประการ ดังนี้ 1) การสื่อสาร (Communication) 2) การประชาสัมพันธ์ (Public Relation) 3) การสร้างภาพลักษณ์ให้สถานศึกษา (Branding) 4) การมีส่วนร่วมของนักเรียน / การเรียนรู้ (Student Engagement / Learning) 5) การเติบโต/การพัฒนาอย่างมืออาชีพ (Professional growth / development) 6) การมีพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างจินตนาการ (Re-envisioning learning spaces and environments) 7) โอกาส (Opportunities)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา หมายถึง ความสามารถผู้บริหารอาชีวศึกษาในการใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การมีทักษะด้านการใช้ดิจิทัล ความสามารถในการถ่ายทอดเทคโนโลยีดิจิทัล การแสวงหาโอกาสแห่งการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการเป็นผู้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่นำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน ครู และสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) วัฒนธรรมดิจิทัล 3) การรู้ดิจิทัล 4) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 5) การสื่อสารดิจิทัล 6) เครือข่ายดิจิทัล ดังนั้น จากผลการศึกษาดังกล่าว จึงนำมาสู่การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ดังแสดงตามภาพ 4





ภาพ 4 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล โดยมีความรู้และคุณลักษณะตามองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) วัฒนธรรมดิจิทัล 3) การรู้ดิจิทัล 4) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 5) การสื่อสารดิจิทัล 6) เครื่องมือดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา สืบเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม (The Social Change Model of Leadership development) ของ Helen S. Astin and Alexander W. Astin (1996) โดยรูปแบบ

นี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำ 3 ระดับ คือ (1) ระดับปัจเจกบุคคล (2) ระดับกลุ่ม (3) ระดับชุมชน/สังคม จากแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม แนวคิดภาวะผู้นำดิจิทัลและแนวคิดการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา จึงได้สังเคราะห์ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การรู้ดิจิทัล 3) วัฒนธรรมดิจิทัล 4) การสื่อสารดิจิทัล 5) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ 6) เครือข่ายดิจิทัล โดยแบ่งระดับการพัฒนา เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. การพัฒนาระดับบุคคล (Self – Development) มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล สามารถนำตนเองและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการรู้ดิจิทัล

2. การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ (Professional Development) มุ่งเน้นการพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ เพื่อให้บุคคลมีคุณลักษณะตามที่พึงประสงค์และส่งผลทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มคน ผลลัพธ์ของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารในลักษณะของทีมงานหรือกลุ่มอาชีพ โดยมีองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ วัฒนธรรมดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล

3. การพัฒนาระดับพื้นที่ (Area Based Development) มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ผลของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับนี้ เกิดผลลัพธ์ที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร รวมทั้งเกิดประสิทธิภาพในการบริหารอาชีวศึกษาในยุค Digital Transformation สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล โดยมีองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ เครือข่ายดิจิทัล ดังแสดงตามภาพ



ภาพ 5 ระดับของการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา สามารถอธิบายวิธีการพัฒนา ดังแสดงตามตาราง ดังนี้

ตาราง 26 ระดับของการพัฒนา องค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนา และวิธีการพัฒนา

ระดับการพัฒนา	องค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนา	วิธีการพัฒนา
1. การพัฒนาระดับบุคคล (Self – Development)	1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2. การรู้ดิจิทัล	1) การสร้างประสบการณ์ร่วม ในสถานประกอบการ (In – company Training) 2) การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid Training)
2. การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ (Professional Development)	1. วัฒนธรรมดิจิทัล 2. การสื่อสารดิจิทัล	1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) 2. เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพ บริหารในสถานศึกษา (Administrator Profession Experience) - การเรียนรู้จากกรณีศึกษา - การปฏิบัติให้เห็นเป็น แบบอย่าง – การสอนงานจาก ประสบการณ์
3. การพัฒนาระดับพื้นที่ (Area Based Development) ผ่านโครงการ Train the Trainer: Vocational Digital Leadership โดยการ ขับเคลื่อนผ่านสำนักงาน อาชีวศึกษาจังหวัด 77 แห่ง ทั่วประเทศ	1. ความเป็นมืออาชีพด้าน ดิจิทัล 2. เครือข่ายดิจิทัล	การพัฒนาและสร้างเครือข่าย การพัฒนาตามแนวคิดการสอน งานและการให้คำปรึกษาดูแล (Coaching & Mentoring) เช่น การศึกษาตัวแบบ (Role Model) การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (Knowledge Sharing) การสะท้อนคิด (Reflection)

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (ประเด็นที่ 1)

รายการ	n = 9					
	M	SD	ระดับความ เหมาะสม	M	SD	ระดับความ เป็นไปได้
1. หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ	5	0	มากที่สุด	5	0	มากที่สุด
1.1 หลักการเชิงทฤษฎีของรูปแบบการพัฒนาภาวะ ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
1.2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา	4.78	0.45	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

หมายเหตุ: M แทน ค่าเฉลี่ย (Mean), SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

จากตารางที่ 27 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หลักการเชิงทฤษฎีของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 และด้านความต้องการ
จำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.78 ตามลำดับ และผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หลักการเชิงทฤษฎีของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 และด้านความต้องการ
จำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.78 ตามลำดับ

ประเด็นที่ 2 ชื่อรูปแบบ

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (ประเด็นที่ 2)

รายการ	n = 9					
	M	SD	ระดับความเหมาะสม	M	SD	ระดับความเป็นไปได้
2. ชื่อรูปแบบ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2.1 (ภาษาไทย) รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2.2 (ภาษาอังกฤษ) Development Model Of Digital Leadership For Vocational Administrators	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

หมายเหตุ: M แทน ค่าเฉลี่ย (Mean), SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

จากตารางที่ 28 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า ชื่อรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ชื่อรูปแบบภาษาไทย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 และชื่อรูปแบบภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ตามลำดับ และผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า ชื่อรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ชื่อรูปแบบภาษาไทย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 และชื่อรูปแบบภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ตามลำดับ

ประเด็นที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (ประเด็นที่ 3)

รายการ	n = 9					
	M	SD	ระดับความเหมาะสม	M	SD	ระดับความเป็นไปได้
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีกาเวผู้นำดิจิทัล โดยมีความรู้และคุณลักษณะตามองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) วัฒนธรรมดิจิทัล 3) การรู้ดิจิทัล 4) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 5) การสื่อสารดิจิทัล 6) เครือข่ายดิจิทัล	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.5	มากที่สุด

หมายเหตุ: M แทน ค่าเฉลี่ย (Mean), SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

จากตารางที่ 29 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า วัตถุประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 และผลประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า วัตถุประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ตามลำดับ

ประเด็นที่ 4 ระดับการพัฒนา

ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (ประเด็นที่ 4)

รายการ	n = 9					
	M	SD	ระดับความเหมาะสม	M	SD	ระดับความเป็นไปได้
ระดับการพัฒนา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
4.1 การพัฒนาระดับบุคคล (Self- Development)	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
4.2 การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ (Professional Development)	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.5	มากที่สุด
4.3 การพัฒนาระดับพื้นที่ (Area Based Development)	4.78	0.44	มากที่สุด	4.33	0.5	มาก

หมายเหตุ: M แทน ค่าเฉลี่ย (Mean), SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

จากตารางที่ 30 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า ระดับการพัฒนาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การพัฒนาในระดับบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 และการพัฒนาระดับพื้นที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.78 ตามลำดับ และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า ระดับการพัฒนาของรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การพัฒนาระดับบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และการพัฒนาระดับพื้นที่ อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ตามลำดับ

ประเด็นที่ 5 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (ประเด็นที่ 5)

รายการ	n = 9					
	M	SD	ระดับความเหมาะสม	M	SD	ระดับความเป็นไปได้
5. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
5.1 การพัฒนาระดับบุคคล มี 2 วิธี ได้แก่	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.5	มากที่สุด
1) การสร้างประสบการณ์ร่วมในสถานประกอบการ (In – company Training)						
2) การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid Training)						
5.2 การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ (Professional Development) มี 2 วิธี ได้แก่	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.5	มากที่สุด
1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)						
2) เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพ บริหารในสถานศึกษา (Administrator Profession Experience)						
5.3 การพัฒนาระดับพื้นที่ (Area Based Development)	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.52	มากที่สุด
ขับเคลื่อนผ่านโครงการ Train the Trainer: Vocational Digital Leadership โดยการขับเคลื่อนผ่านสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด 77 แห่งทั่วประเทศ						

หมายเหตุ: M แทน ค่าเฉลี่ย (Mean), SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

จากตารางที่ 31 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า วิธีการพัฒนาในระดับบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 และการพัฒนาระดับพื้นที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.78 ตามลำดับ และผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า วิธีการพัฒนาในระดับบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และการพัฒนาระดับพื้นที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56 ตามลำดับ

ประเด็นที่ 6 การประเมินรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (ภาพรวม)

ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (ประเด็นที่ 6)

รายการ	n = 9					
	M	SD	ระดับความเหมาะสม	M	SD	ระดับความเป็นไปได้
6. การประเมินรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (ภาพรวม)	4.78	0.44	มากที่สุด	4.77	0.44	มากที่สุด

หมายเหตุ: M แทน ค่าเฉลี่ย (Mean), SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

จากตารางที่ 32 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 และผลประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า ความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ตามลำดับ

จากผลการศึกษาในส่วนที่ 3 สามารถสรุปได้ว่า จากการที่ผู้วิจัยได้นำรูปแบบไปทำการประเมินความเหมาะสมของการนำรูปแบบไปใช้และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่าโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ต่อไปได้

ประเด็นที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่าโดยภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ต่อไปได้

สรุปท้ายบท

จากผลการศึกษาทำให้ทราบถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) วัฒนธรรมดิจิทัล 3) การรู้ดิจิทัล 4) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 5) การสื่อสารดิจิทัล 6) เครือข่ายดิจิทัล ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) ชื่อรูปแบบภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 2) หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) ระดับการพัฒนา 3 ระดับ คือ (1) การพัฒนาระดับบุคคล (Self-Development) (2) การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ (Professional Development) (3) การพัฒนาระดับพื้นที่ (Area Based Development)

5) วิธีการพัฒนา แบ่งเป็นการพัฒนาตามระดับ ดังนี้ การพัฒนาระดับบุคคล มี 2 วิธี ได้แก่ (1) การสร้างประสบการณ์ร่วมในสถานประกอบการ (In-company Training) (2) การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid Training) การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ มี 2 วิธี ได้แก่ (1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (2) เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพบริหารในสถานศึกษา (Administrator Profession Experience) การพัฒนาระดับพื้นที่ ใช้วิธีการขับเคลื่อนผ่านโครงการ Train The Trainer: Vocational Digital Leadership โดยการขับเคลื่อนผ่านสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด 77 แห่งทั่วประเทศ



บทที่ 5

บทสรุป

ในบทนี้เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับสรุปการวิจัย การอภิปรายผลที่ได้พบจากการวิจัยและข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา” ซึ่งจะได้กล่าวในลำดับต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาและองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา และเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การวิจัยดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาและองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) ร่วมกับการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา (phenomenology) โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรง 0.81 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และระยะที่ 2 เป็นการสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้ 1) การสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แนวคำถามสำหรับประเด็นการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายเปิด 2) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นแบบประเมินค่า โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการคำนวณค่าเฉลี่ย

1. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 -2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาและองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการมองภาพอนาคต เพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายของการสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา

2. วัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสร้างคนดิจิทัล ด้วยการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติให้เกิดการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการ บริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน ขยายผลจนเกิดเป็นวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร โดยผู้บริหาร จำเป็นต้องขับเคลื่อนวัฒนธรรมดิจิทัลให้เกิดในสถานศึกษา เป็นวิถีปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ของ ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนนักศึกษากลายเป็นสถานศึกษาดิจิทัล

3. การรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ รู้วิธีการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล อาทิเช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ใหม่ๆ รวมถึง โปรแกรม แอปพลิเคชัน แพลตฟอร์มต่างๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังต้องรู้คุณรู้โทษของเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องรู้เท่าทัน เทคโนโลยีและสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือนวัตกรรมต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพ และมีความปลอดภัย

4. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งตระหนักถึงจริยธรรมและความปลอดภัย ของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการเทคโนโลยีได้ อย่างชาญฉลาด ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้ง ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัลให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

5. การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล รวมทั้งต้องมีความสามารถในการทำงานผ่านสื่อ/ช่องทางดิจิทัลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีรูปแบบการทำงานผ่านสื่อ/ช่องทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมกับบริบท ของงานหรือสถานศึกษา

6. เครือข่ายดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสร้าง ส่งเสริม หรือสนับสนุนให้เกิด เครือข่ายองค์ความรู้ด้านดิจิทัล มีเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านดิจิทัล รวมทั้งต้องมีเครือข่าย ดิจิทัลร่วมกับสถานประกอบการเพื่อร่วมมือกันในการพัฒนา ป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้าน เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา

และเมื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่จำเป็นต้องพัฒนา สำหรับการบริหารของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาก่อน 2 องค์ประกอบแรก คือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล และการรู้ดิจิทัล ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์ประกอบในระดับบุคคล (Self- Development) องค์ประกอบที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในระดับต่อมา คือ องค์ประกอบ

ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ซึ่งองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบนี้ เป็นองค์ประกอบที่ควรพัฒนาในระดับกลุ่มวิชาชีพ (professional Development) องค์ประกอบ 2 ลำดับสุดท้ายที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์ประกอบในระดับพื้นที่ คือ องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และเครือข่ายดิจิทัล ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อสร้างและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นมาใหม่นั้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบฯ ดังนี้ คือ (1) ชื่อรูปแบบ (2) หลักการและแนวคิดพื้นฐาน (3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (4) ระดับการพัฒนา (5) วิธีการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาและมีวิธีการพัฒนาที่ชัดเจนในแต่ละระดับ ดังนี้

1) การพัฒนาระดับบุคคล (Self – Development) องค์ประกอบที่ต้องการพัฒนาในระดับนี้ คือ (1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล (2) การรู้ดิจิทัล มีวิธีการพัฒนา (1) การสร้างประสบการณ์ร่วมในสถานประกอบการ (In – company Training) (2) การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid Training)

2) การพัฒนาระดับกลุ่มวิชาชีพ (Professional Development) องค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาในระดับนี้ คือ (1) วัฒนธรรมดิจิทัล (2) การสื่อสารดิจิทัล มีวิธีการพัฒนา 1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) 2. เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพบริหารในสถานศึกษา (Administrator Profession Experience ได้แก่ การเรียนรู้จากกรณีศึกษา การปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่าง การสอนงานจากประสบการณ์

3) การพัฒนาระดับพื้นที่ (Area Based Development) ผ่านโครงการ Train the Trainer: Vocational Digital Leadership โดยการขับเคลื่อนผ่านสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด 77 แห่งทั่วประเทศ องค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาในระดับนี้ (1) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (2) เครือข่ายดิจิทัล โดยมีวิธีการพัฒนาโดยการสร้างเครือข่ายการพัฒนาตามแนวคิดการสอนงานและการให้คำปรึกษาดูแล (Coaching & Mentoring) เช่น การศึกษาตัวแบบ (Role Model) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) การสะท้อนคิด (Reflection)

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยจะดำเนินการในประเด็นที่สรุปผลไว้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 - 2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร อาชีวศึกษาและองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาสำหรับการบริหารงานของ ผู้บริหารอาชีวศึกษา

จากผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2. วัฒนธรรมดิจิทัล 3. การรู้ดิจิทัล 4. การสื่อสารดิจิทัล 5. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 6. เครือข่ายดิจิทัล โดยแต่ละองค์ประกอบมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาในระดับการพัฒนาที่แตกต่างกันออกไป คือ

วิสัยทัศน์ดิจิทัลและการรู้ดิจิทัล เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาเบื้องต้นในระดับบุคคล (Self- Development) เพราะวิสัยทัศน์ดิจิทัล เป็นความสามารถในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดอนาคตของสถานศึกษา มองเห็นภาพอนาคตในการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการสร้างกลยุทธ์ดิจิทัล สนับสนุนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ เพื่อให้สถานศึกษาอาชีวศึกษากลายเป็นสถานศึกษาดิจิทัลที่ผลิตกำลังอาชีวศึกษาได้สมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานดิจิทัล สอดคล้องกับ Sullivan (2021); จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560); ปกรณ์ ลีสกุล (2561); เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และ วลภา อาริรัตน์ (2564) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยการสร้างกลยุทธ์การนำดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน การมุ่งวิสัยทัศน์ดิจิทัลในการวางแผนและกำหนดอนาคตขององค์กร องค์ประกอบที่สำคัญต่อมา ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาในระดับบุคคล คือ การรู้ดิจิทัล ผู้บริหารอาชีวศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล ต้องมีความสามารถในการรู้จักเลือกใช้ รู้วิธีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ อาทิเช่น เครื่องมือหรืออุปกรณ์ใหม่ๆ แพลตฟอร์มดิจิทัลและโปรแกรมต่างๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ผู้บริหารต้องรู้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพของสาขาวิชา เช่น อุตสาหกรรม เกษตรกรรม บริหารธุรกิจและพัฒนยกรรม ฯลฯ การพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งยังต้องรู้โทษของเทคโนโลยีต้องรู้เท่าทันและเลือกใช้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย สอดคล้องกับ Broadribb (2014); kaganer et al., (2024); สุขญา โกมลวานิชและคณะ (2563); ปกรณ์ ลีสกุล (2561) การรู้ดิจิทัลของผู้บริหาร เป็นการแสดงความสามารถในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ดิจิทัลให้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำดิจิทัลได้ทันเวลาและเกิดประโยชน์ต่อการอาชีวศึกษา

เมื่อพิจารณาตามระดับของการพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ (Professional Development) องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญและจำเป็นต้องพัฒนาในระดับนี้ มี 2 องค์ประกอบ คือ

วัฒนธรรมดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างคนดิจิทัล นำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูและบุคลากรอาชีวศึกษาในการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติที่เลือกใช้เทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพต่างๆ มีเป้าประสงค์ที่ผลักดันให้เกิดการใช้เทคโนโลยีและการปฏิบัติงานที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกเกิดประโยชน์จนกลายเป็นความปกติในชีวิตประจำวัน เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ขยายผลจนเกิดเป็นวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กรที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้กลายเป็นสถานศึกษาดิจิทัลในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheninger (2014) ; สุกัญญา แซ่มซ้อย (2558); ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560); ปกรณ์ ลีสกุล (2561) ที่กล่าวถึงการรับรู้ทางวัฒนธรรม โดยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กรที่ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง กลายเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง มีการปรับตัวที่รวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี องค์กรประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญในการพัฒนาระดับนี้ลำดับต่อมา คือ การสื่อสารดิจิทัล การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล มีความจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของการสื่อสาร เพราะการจัดการอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาเพื่ออาชีพ ดังนั้น การปรับตัวเพื่อให้เท่าทันทางเทคโนโลยีดิจิทัลจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ในบริบทของอาชีวศึกษา การสื่อสารไม่เพียงแต่เป็นการสื่อสารภายในองค์กรเท่านั้น แต่การจัดการอาชีวศึกษายังมีการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับภาคประชาชน สถานประกอบการ องค์กรฝีมือแรงงาน องค์กรคุณวุฒิวิชาชีพ หรือภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความทันสมัย มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้อยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารอาชีวศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการสื่อสารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อให้รวดเร็วทันเวลาและเป็นปัจจุบัน มีการประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัลเพื่อสร้างภาพลักษณ์และอัตลักษณ์แห่งอาชีวศึกษาให้เป็นที่รับรู้ในวงกว้าง ทั้งยังต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการทำงานผ่านสื่อและช่องทางดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบด้านการสื่อสารนี้สอดคล้องกับ Sullivan (2021); สุขญา โกมลวานิชและคณะ (2563); ฝนทิพย์ หาญชนะ และ ศิกฤทธิ์ ศีลาลัย (2565); สุพัตรา สุวรรณชัยรบ และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2565) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ โดยการวางแผนการสื่อสารดิจิทัล ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างเครือข่ายชุมชนผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะการจัดการอาชีวศึกษานั้นไม่สามารถจัดการด้วยภาคการศึกษาเพียงอย่างเดียวได้ การมีเครือข่ายของสถานประกอบการหรือองค์กรวิชาชีพอื่น ๆ ผ่านระบบการสื่อสารดิจิทัล จึงนับว่าเป็นการปรับตัวได้เท่าทันการเปลี่ยนผ่านในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบ 2 ลำดับสุดท้ายที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาให้เกิดความยั่งยืนและขยายผลในวงกว้าง คือ องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และเครือข่ายดิจิทัล ซึ่งทั้งสององค์ประกอบนี้จำเป็นต้องพัฒนาในระดับพื้นที่ (Area Based – Development) เนื่องจากมุ่งหวังให้เกิดการสร้างเครือข่ายและขยายผลการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้เกิดแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งองค์การ เพราะภาวะผู้นำดิจิทัลในสายอาชีวศึกษามีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนอาชีวศึกษาเพื่อให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยให้การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลด้วยการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นสถานศึกษาดิจิทัลตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารอาชีวศึกษาให้มีองค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล จึงเป็นการพัฒนาเพื่อให้ผู้บริหารอาชีวศึกษา มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ตระหนักถึงจริยธรรมและความปลอดภัยของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะในการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ หรือการสร้างประสบการณ์เชิงวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษาดิจิทัลที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละสาขาวิชา เช่น การปรับตัวตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสถานศึกษาช่วยให้นักเรียนได้ฝึกฝนทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานดิจิทัล ช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงในโลกอาชีพ สอดคล้องกับ ธนกฤต พราหมณ์นก (2560) เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และ วัลลภา อาริรัตน์ (2564); ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะที่เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา โดยมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเทคโนโลยี การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล กลายเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ องค์ประกอบลำดับสุดท้ายของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา คือ มีเครือข่ายดิจิทัล ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและแสดงให้เห็นถึงแก่นแท้ของการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา เพราะการจัดการอาชีวศึกษา ต้องมีเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือภาคธุรกิจและบริการ ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้องค์ความรู้และทักษะวิชาชีพที่ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล จึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายดิจิทัล เพื่อสร้าง ส่งเสริม และสนับสนุน ให้เกิดทีมงานดิจิทัล เพื่อร่วมกันส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม การผลิตผู้เรียนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงที่ตอบโจทย์ความต้องการในยุคของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล เช่น การใช้ซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบ การผลิต หรือการบริการ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในหลายสายงาน เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับตลาดแรงงาน

เพื่อให้ผู้เรียนมีการปรับตัวตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสถานศึกษาช่วยให้นักเรียนได้ฝึกฝนทักษะที่ตรง
กับความต้องการของตลาดแรงงานดิจิทัล ช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่
เปลี่ยนแปลง ทั้งยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้
เครื่องมือดิจิทัลในการจัดการกระบวนการภายในสถานศึกษา เช่น การจัดเก็บข้อมูล การติดตาม
พัฒนาการของนักเรียน ซึ่งช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ตลอดจน
การมีเครือข่ายดิจิทัลที่ร่วมมือกันในการพัฒนา การป้องกัน หรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ผ่าน
เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล สอดคล้องกับ Sheninger (2014); Toduk (2014); zhu (2014) พบว่า
การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้เกิดเครือข่ายทางสังคมที่มีความเป็นดิจิทัลสูง มีการสร้าง
ความร่วมมือดิจิทัลทั้งจากภายในองค์กรด้วยตนเองและจากภายนอกองค์กร เพื่อร่วมกันขับเคลื่อน
องค์กรในยุคดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารอาชีวศึกษา

จากผลการศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา มี
องค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ คือ ชื่อรูปแบบ หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ระดับการพัฒนาของรูปแบบ 3 ระดับ คือ และวิธีการพัฒนาของรูปแบบ
พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ชื่อ รูปแบบ หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ วัตถุประสงค์
ของรูปแบบ ระดับการพัฒนาของรูปแบบ และวิธีการพัฒนาของรูปแบบ สอดคล้องกับ นิพัชชา
โรจน์รัตนวาณิชย์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน จินตนา ผาอินทร์ วงษ์รัตน์ และคณะ (2023) ที่มีการแบ่งระดับของ
การพัฒนากออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ การพัฒนาระดับบุคคล การพัฒนาระดับกลุ่ม และการพัฒนา
ระดับสังคม โดยยึดแนวทางการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพของ Yukl
(2010) โดยพัฒนาทั้งแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาอย่างชัดเจน ผสมผสานวิธีการพัฒนาที่
หลากหลาย

1. การพัฒนาระดับบุคคล (Self – Development) มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้
เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหารอาชีวศึกษา เพื่อให้สามารถนำตนเองและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
โดยมีองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการรู้ดิจิทัล มี
วิธีการพัฒนา (1) การสร้างประสบการณ์ร่วมในสถานประกอบการ (In – company Training)
(2) การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid Training) ซึ่งวิธีการพัฒนาผู้บริหารด้วยการสร้าง
ประสบการณ์ร่วมในสถานประกอบการนั้น เป็นวิธีการที่เกิดขึ้นใหม่ จากข้อค้นพบของการวิจัยนี้
เนื่องจากการพัฒนาผู้บริหารอาชีวศึกษาวิธีการเดิมนั้น ไม่ได้มีการสร้างประสบการณ์ร่วมกับสถาน

ประกอบการ แต่การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษานั้น การจะ up-skill, re-skill หรือ top-skill องค์ความรู้และทักษะทางดิจิทัลนั้นจำเป็นต้องอาศัยภาคสถานประกอบการ เนื่องจากมีการปรับตัวที่รวดเร็ว มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยกว่าภาครัฐ ซึ่งการพัฒนาด้วยวิธีการนี้จะทำให้สร้างภาวะผู้นำดิจิทัลอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของดิจิทัล

2. การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ (Professional Development) มุ่งเน้นการพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ เพื่อให้บุคคลมีคุณลักษณะตามที่พึงประสงค์และส่งผลทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มคน ผลลัพธ์ของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารในลักษณะของทีมงานหรือกลุ่มอาชีพ โดยมีองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ วัฒนธรรมดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล วิธีการพัฒนา 1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) 2. เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพบริหารในสถานศึกษา (Administrator Profession Experience ได้แก่ การเรียนรู้จากกรณีศึกษา การปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่าง การสอนงานจากประสบการณ์ ด้วยบริบทของการจัดการอาชีวศึกษามีความเกี่ยวข้องกับความเป็นวิชาชีพอย่างชัดเจน ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารด้วยการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจึงสอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร

3. การพัฒนาระดับพื้นที่ (Area Based Development) มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ผลของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับนี้ เกิดผลลัพธ์ที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร รวมทั้งเกิดประสิทธิภาพในการบริหารอาชีวศึกษาในยุค Digital Transformation สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล โดยมีองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ เครือข่ายดิจิทัล โดยมีวิธีการพัฒนาโดยการสร้างเครือข่ายการพัฒนาตามแนวคิดการสอนงานและการให้คำปรึกษาดูแล (Coaching & Mentoring) เช่น การศึกษาตัวแบบ (Role Model) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) การสะท้อนคิด (Reflection)

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ และการทำวิจัยครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยบุคคล คณะทำงาน หรือหน่วยงานต้นสังกัดได้คือ

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา นำองค์ความรู้และผลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป็นแนวนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารอาชีวศึกษาได้ ดังนี้

1.1 การกำหนดองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อให้มีภาวะผู้นำดิจิทัลของของผู้บริหารอาชีวศึกษา

1.2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลสอดรับการเปลี่ยนแปลงสู่สถานศึกษาดิจิทัล

2. ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถใช้องค์ความรู้จากการวิจัยนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อเกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและบริหารจัดการสถานศึกษา

3. องค์การภาคการศึกษาหรือหน่วยงานสังกัดอื่น ๆ สามารถนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยนี้ได้พบองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาด้วยการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา ควรศึกษาการวิจัยนี้ในลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ หรือปัจจัยเชิงสาเหตุและนำไปสู่การสร้างโมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมในมิติที่หลากหลายขึ้น

2. การวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล อาจมีทำในรูปแบบของการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อประเมินความมีประสิทธิภาพของรูปแบบ

3. นักวิจัยทางการศึกษา อาจใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษานี้เป็นต้นแบบในการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

4. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

5. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกันตามประเภทของสถานศึกษา เช่น สถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิค สถานศึกษาประเภทวิทยาลัยอาชีวศึกษา สถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเกษตรกรรม สถานศึกษาประเภทสารพัดช่าง ฯลฯ เพื่อนำข้อมูลมาศึกษาเปรียบเทียบและหาวิธีการพัฒนาที่สอดคล้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2020). **แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563-2565.**
- กัญญารัตน์ สุขแสน และประทุมทอง ไตรรัตน์. (2564). รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 6, 131-146.
- กัญญารัตน์ สุขแสน และประทุมทอง ไตรรัตน์. (2564). รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 6, 131-146.
- กิตติคุณ จึ้งหุทัย. (2560). **ประสบการณ์ทางจิตใจของวัยรุ่นที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคงที่มีภูมิหลังครอบครัวขัดแย้งสูง.** จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ผาอินทร์ วงษ์รัตน์และคณะ. (2566). รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศ. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 (มีนาคม 2566). 148 -164.
- จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์. (2560). **ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เฉลิมพล วงศ์พระลับ, วาณิช ประเสริฐพร และอดุลย์ พิมพ์ทอง. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น *Journal of MCU Ubon REview*, 6, 138-150.
- ชีวิน อ่อนละอ, สุชาติบางวิเศษ, กานนท์แสนภา และสวิตา อ่อนละอ. (2563). *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 10(1), 108-119.
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2560). **ผู้นำในยุคดิจิทัล.** Retrieved November 2022 www.dharmniti.co.th/ผู้นำในยุค-digital-economy
- ทินกร บัวชู และทิพาพร บัวชู. (2019). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์สาร*.
- เทือน ทองแก้ว. (2563). การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่ ผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-19. *ครุสภาวิทยารจารย์*, 1(2), 1-10.
- ชนกฤต พรหมณีนก. (2560). การศึกษาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 17(1), 43-53.

- นิตยา ปรีชายุทธ. (2550). **ประสบการณ์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของหัวหน้าหอผู้ป่วย**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์. (2554). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันของผู้อำนวยการโรงเรียน เอกชน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ภาควิชานโยบาย. คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรุตต์ บุตรแสนลี. (2565). การเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา : การผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงแห่งศตวรรษที่ 21. **วารสารวิจัยและนวัตกรรมสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร**, 5.
- นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์ และธิดา กมลรุ่งเรือง. (2560). การพัฒนาขีดความสามารถด้านภาวะผู้นำกับการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0. **วารสารร่มพญักษมหาวิทยาลัยเกริก**, 35(3), 84-99.
- ปกรณ ลีสกุล. (2561). **Leadership in Digital Era : ภาวะผู้นำในโลกดิจิทัล**. Retrieved October 2022 <http://today.line.me/th/pc/article/Leadership+in+Digital+Era>
- ประยูร ภักดิ์พัฒนาธร, ปัญญา เลิศไกร และศศลักษณ์ ทองขาว. (2021). ปรัชญาการณวิทย์กับการศึกษาวิถีชีวิตครองครัวคุณแม่มีใหม่. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 6(10), 68-79.
- ปิ่นทาร์ย์ พันตสุวรรณ. (2563). **ประสบการณ์ของนักศึกษาไทยระดับปริญญาโทที่ได้รับคำปรึกษาวิทยานิพนธ์จากอาจารย์ชาวต่างชาติ**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะนันต์ วัฒนประสาน. (2560). **ประสบการณ์ของสมาชิกครอบครัวไทยพุทธที่ตัดสินใจย้ายหรืออยู่ดการรักษาในผู้ป่วยวิกฤตระยะท้ายของชีวิต**. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,
- พนทิพย์ หาญชนะ และศีกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยา เขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. **Journal of Roi KAensarn Academi**, 7(6), 118-133.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา. (2551). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 125 ตอนที่ 43 วรรค ก.หน้า 1-24.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). **การพัฒนาภาวะผู้นำ จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ ฯ: ปัญญาชน.
- พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2560). ผู้นำองค์กรในโลก VUCA. **วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน**, 24(3), 450-458.
- พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2560). การบริหารจัดการศึกษาับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด – 19. **Journal of Arts Management**, 4(3), 783-795.
- เยาวลักษณ์ จิตต์วโรดม. (2560). บทบาทและทักษะหลักของภาวะผู้นำในยุคสังคมดิจิทัล. **วารสารธุรกิจปริทัศน์**, 9(2), 81-92.

- รัชนิกร ไชหิณ, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และนฤมล ปทุมรักษ์. (2564). ประสบการณ์ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน. **วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้**, 8(2), 138-149.
- รจนาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). **ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิลาวัลย์ วัชรทัย. (2563). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**, 71-83.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2558). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี : การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 16(4), 216-224.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชนา โกมลวานิช, สิทธิชัย สอนสุภี, บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์ และเกื้อจิตต์ ฉิมทิม. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21, 21.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). **การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค : Thailand 4.0**. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- สุพัตรา สุวรรณชัยรบ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2565). โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 19, 31-40.
- สุภาวช์ เขาวนเกษม, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ และสุดารัตน์ สารสว่าง. (2020). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. **Education Management and Innovation Journal** 3, 85-99.
- สุภาวค์ จันทวานิช. (2554). **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล มธูรส. (2021). การจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ในยุค NEW NORMAL COVID-19. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 15(40), 33-42.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2567) **ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษา**. สืบค้น 3 มีนาคม 2567 จาก <https://lookerstudio.google.com/reporting/145a3f16-912e-4027-be5b-c713803b75f0/page/aVDeD>.

- อธิพัชร นิธิกิตติสุขเกษม และณัฐ รัตนศิรินิชกุล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์
กศน. อำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
ลำปาง. *Journal of Modern Learning Development*, 7(9), 39-54.
- อัญญา พลตเปลื้อง. (2013). การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปรากฏการณ์วิทยา. *วารสารพยาบาลกระทรวง
สาธารณสุข*, 23.
- อาภาภรณ์ ภูศรี และพชรวิทย์ จันทศิริศิริ. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับ
ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม
เขต 2. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(2).
- เอกรัตน์ เชื้อวงศ์คำ และวัลลภา อาริรัตน์. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. การประชุม
วิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22.
- Agustina, R., Kamdi, W., Hadi, S., Muladi, M. & Nurhadi, D. (2020). **Influence of the
Principal's Digital Leadership on the Reflective Practices of Vocational
Teachers Mediated by Trust, Self Efficacy, and Work Engagement.**
International Journal of Learning, Teaching and Educational Research,
19(11), 24-40. doi:10.26803/ijlter.19.11.2.
- Agustina, R., Kamdi, W., Hadi, S., Muladi, M., Nurhadi, D. & Umniati, S. (2022). **Vocational
Education Based on Digital Leadership Model. 2020 THE 4TH
INTERNATIONAL CONFERENCE ON VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING,**
2020, 36-40.
- Aldawood, H., Alhejaili, A., Alabadi, M., Alharbi, O. & Skinner, G. (2022). **Integrating
Digital Leadership in an Educational Supervision.** University of Newcastle,
Newcastle, Australia.
- Antonopoulou, H., Halkiopoulos, C., Barlou, O. & Beligiannis, G. N. (2020). Leadership
Types and Digital Leadership in Higher Education: Behavioural Data Analysis
from University of Patras in Greece. *International Journal of Learning,
Teaching and Educational Research*, 19(4), 110-129. doi:10.26803/ijlter.19.4.8.
- Antonopoulou, H., Halkiopoulos, C., Barlou, O. & Beligiannis, G. N. (2021). **Associations
between Traditional and Digital Leadership in Academic Environment:
During the COVID-19 Pandemic.** *Emerging Science Journal*, 5(4), 405-428.
doi:10.28991/esj-2021-01286.

Antonopoulou, H., Halkiopoulos, C., Barlou, O. & Beligiannis, G. N. (2021).

Transformational Leadership and Digital Skills in Higher Education

Institutes: During the COVID-19 Pandemic. *Emerging Science Journal*, 5(1), 1-15. doi:10.28991/esj-2021-01252.

Broadribb, K. (2014) **Digital Leaders: the new technology gurus in school**. Retrieved from <http://wholeeducation.woodpress.com/2014/11/18/digital/eadess-the-new-technology-gurus-in-school>

Cahyadi, A. & Magda, R. (2021). **Digital Leadership in the Economies of the G20 Countries: A Secondary Research.** *Economies*, 9(1). doi:10.3390/economies9010032.

Gudergan, G., Mugge, P., Kwiatkowski, A., Abbu, H., Hoeborn, G. & Conrad, R.. **Digital Leadership - Which leadership dimensions contribute to digital transformation success?**

Henry G. Annan, V. D., Anna MacLeod, . (2023). Learning by doing: A phenomenological study of medical student leaders. **Med Education.**

Helen S. Astin and Alexander W. Astin. (1996). **A Social Change Model of Leadership Development: Guidebook: Vision III:** Higher Education Research Institute. University of California.

Kaganer, E., S & Zamoza, J. (2014). **The 5 keys to a digital mindset.** IESE. Retrieved from: <http://www.forbes.com/site/iese/2014/03/11/the-5-keys-to-a-digital-mindset/2/47c6c5e94f5f>

Karakose, T., Polat, H. & Papadakis, S. (2021). **Examining Teachers' Perspectives on School Principals' Digital Leadership Roles and Technology Capabilities during the COVID-19 Pandemic.** *Sustainability*, 13(23). doi:10.3390/su132313448.

Nuchelle L. Chance. (2022). Resilient Leadership: A Phenomenological Exploration Into How Black Women in Higher Education Leadership Navigate Cultural Adversity. **Journal of Humanistic Psychology.**

Sheninger, E. C. (2014). **Digital Leadership : changing paradigms for changing times / Eric Sheninger.** United States of America: Corwin.

Sheninger, E. C. (Year 2014). **Digital Leadership : changing paradigms for changing**

- times / Eric Sheninger (พิมพ์ครั้งที่ 2014). United States of America: Corwin.
- Stodd, Julian (2014). **The Social Leadership Handbook**. United Kingdom. Sea Salf Publishing.
- Sullivan, L. (2021). **8 Skills Every Digital Leader Needs**. Retrieved 25 October 2021 <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/>
- Van Manen, M. (1990). **Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy** (พิมพ์ครั้งที่): State University of New York Press.
- vgeny Kaganer, Javier Zamora & Sandra Sieber. (2013). **5 SKILLS EVERY LEADER NEEDS TO SUCCEED IN THE DIGITAL WORLD**. ESE Business School.
- Yukl, G.A. (2010). **Leadership in Organization**. 7th ed. NJ. Prentice Hall.
- Yusof, M. R., Yaakob, M. F. M. & Ibrahim, M. Y. (2019). **Digital Leadership Among School Leaders in Malaysia**. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(9), 1481-1485. doi:10.35940/ijitee.I8221.078919.



ภาคผนวก



4. นางธิติมา โรจน์วัชรภิบาล ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
5. ดร.สุรพงษ์ เอ็มอุทัย ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
6. ว่าที่พันตรีวัชรพล ลักษณะน้าย ผู้อำนวยการศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
7. ดร.จรรยา เอี่ยมสกุล รองผู้อำนวยการสถาบันอาชีวศึกษาภาคใต้ 2
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 2
8. ดร.พีรพงษ์ พันธโสตา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี)
9. นายสุชาติ ชาติวรรณ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก



ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย (แบบวัด) สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

งานวิจัยเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสัมภาษณ์และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก
 - ตอนที่ 2 ข้อคำถามเพื่อการสัมภาษณ์
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ
3. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาข้อคำถามว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง
4. เกณฑ์การให้คะแนน IOC แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้
 - 1) +1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
 - 2) 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
 - 3) -1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามมีเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ เพื่อการพัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

นางสาวปารดา บุชรรัตน์

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง				
2	อายุ..... ปี				
3	อายุราชการ.....ปี				
4	สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง ☐ หม้าย				
5	การศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก				
6	ตำแหน่งปัจจุบัน ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา				
7	สถานศึกษา ☐ ภาครัฐ ☐ ภาคเอกชน				
8	ประเภทสถานศึกษา ☐ วิทยาลัยเทคนิค ☐ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ☐ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ☐ วิทยาลัยสารพัดช่าง ☐ วิทยาลัยการอาชีพ ☐ วิทยาลัยพณิชยการ ☐ อื่นๆ ระบุ.....				
9	ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา.....ปี				

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเพื่อการสัมภาษณ์

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ช่วงชีวิตเริ่มต้นของการเริ่มรับราชการมีความเป็นมาอย่างไร				
1.1	ขอให้ท่านช่วยแนะนำตัวเองและเล่าประวัติของตนเองโดยคร่าวๆ				
1.2	ขอให้ท่านช่วยเล่าถึงชีวิตการทำงาน การเริ่มต้นบรรจุราชการ ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไร				
2.	ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นมาอย่างไร				
2.1	ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ท่านรู้สึกอย่างไรกับสายงานนี้				
2.2	สิ่งใดที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา				
2.3	ช่วยเล่าประสบการณ์การทำงานหลังจากได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ท่านมีวิธีการบริหารอย่างไร มีแนวคิด หลักการความเชื่อในการบริหารงานในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไรบ้าง				
3.	ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา คืออะไร				
3.1	ตามความเข้าใจของท่าน “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา” คืออะไร ควรมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง				
3.2	กรุณายกตัวอย่าง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา” ตามความเข้าใจของท่าน				
3.3	จากมุมมองของท่าน ท่านคิดว่า “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา” ส่งผลต่อการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาหรือไม่ อย่างไรบ้าง				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4.	ประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไร				
4.1	จากประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ท่านคิดว่าท่านมีคุณลักษณะ/องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลด้านใดบ้าง และใช้ในการบริหารงานอย่างไร				
4.2	จากสถานการณ์ความไม่แน่นอนต่างๆ อาทิเช่น Digital Transformation, สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID-19) และการจัดการศึกษาวิถีใหม่ ท่านได้ใช้ประสบการณ์ภาวะผู้นำในการบริหารเพื่อรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวหรือไม่ และใช้อย่างไรบ้าง				
5.	องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษามีอะไรบ้าง				
5.1	จากประสบการณ์ของท่าน ท่านคิดว่าองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษามีอะไรบ้าง				
5.2	จากประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ท่านคิดว่า องค์ประกอบในด้านต่อไปนี้ ควรเป็นอย่างไร 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 3) การรู้ดิจิทัล 4) ความเป็นมืออาชีพด้านการใช้ดิจิทัล 5) การสื่อสารดิจิทัล				
5.3	องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาข้อใดที่ส่งผลให้การบริหารวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
6.	องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา คืออะไร				
6.1	ท่านคิดว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสำหรับการบริหารอาชีวศึกษา ควรมีองค์ประกอบใดบ้างและควรพัฒนาอย่างไร				
7.	การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาควรมีรูปแบบอย่างไร				
7.1	ท่านคิดว่าการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษามีความจำเป็นหรือไม่อย่างไร				
7.2	ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา				
7.3	ท่านคิดว่าจากประสบการณ์การเป็นผู้บริหารของท่าน รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาควรเป็นอย่างไร มีแนวทางในการพัฒนาในประเด็นใดบ้าง				
7.4	กรุณายกตัวอย่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่ท่านคิดว่าเหมาะสมสำหรับการพัฒนาผู้บริหารอาชีวศึกษาในสถานศึกษา				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

แบบสัมภาษณ์

งานวิจัยเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ผู้วิจัย : ปานรดา บุชรารัตน์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุซงฎิบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา
3. เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

เรียน ท่านผู้ให้ข้อมูล

แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำเพื่อการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา” โดยผู้ให้ข้อมูลเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สถานศึกษาภาครัฐ/เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน ส่วนข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อจุดประสงค์ในการวิจัยเท่านั้น และคำตอบจากการสัมภาษณ์ของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณามา ณ โอกาสนี้

แบบสัมภาษณ์

งานวิจัยเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจง ผู้สัมภาษณ์ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นคำตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่าง ในคำตอบแต่ละข้อตามความเป็นจริง

รหัสผู้ให้ข้อมูล.....(สำหรับผู้วิจัย)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.เวลา สถานที่.....

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ ไม่ระบุ
2. อายุ.....ปี
3. อายุราชการ.....ปี
4. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง ☐ หม้าย
5. การศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
6. ตำแหน่งปัจจุบัน ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
7. สถานศึกษา ☐ ภาครัฐ ☐ ภาคเอกชน
8. ประเภทสถานศึกษา ☐ วิทยาลัยเทคนิค ☐ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ☐ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ☐ วิทยาลัยสารพัดช่าง ☐ วิทยาลัยการอาชีพ ☐ วิทยาลัยพณิชยการ ☐ อื่นๆ ระบุ.....
9. ทานปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา.....ปี

ส่วนที่ 2 : แบบสัมภาษณ์

ประเด็น	ข้อความหลัก	ข้อความย่อย
1. เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปและ ภูมิหลังของผู้บริหาร อาชีวศึกษาเพื่อทำความเข้าใจ ความคิด ความเชื่อ บริบท แวดล้อมเป็นข้อมูลพื้นฐาน	1.1 ช่วงชีวิตเริ่มต้นของการ เริ่มรับราชการมีความเป็นมา อย่างไร	1.1.1 ขอให้ท่านช่วยแนะนำ ตนเองและเล่าประวัติของ ตนเองโดยคร่าวๆ
		1.1.2 ขอให้ท่านช่วยเล่าถึงชีวิต การทำงาน การเริ่มต้นบรรจุ ราชการก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารอาชีวศึกษา ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็น อย่างไร
	1.2 ประสบการณ์การดำรง ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามี ความเป็นมาอย่างไร	1.2.1 ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ท่านรู้สึก อย่างไรกับสายงานนี้
		1.2.2 สิ่งใดที่ทำให้ท่านตัดสินใจ เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา 1.2.3 ช่วยเล่าประสบการณ์ การทำงานหลังจากได้ดำรง ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นอย่างไร ในประเด็นดังนี้ - แนวคิด หลักการ ความเชื่อใน การบริหารงาน - วิธีการ/เทคนิคการบริหาร - ประสบการณ์การบริหาร

ประเด็น	ข้อความหลัก	ข้อความย่อย
2. ประสิทธิภาพภาวะผู้นำ ดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา	2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา คืออะไร	2.1.1 “ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารอาชีวศึกษา” มีนิยาม/ ความหมายว่าอะไร ควรมี คุณลักษณะอย่างไรบ้าง 2.1.2 กรณียกตัวอย่าง “ภาวะ ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร อาชีวศึกษา” 2.1.3 จากมุมมองของท่าน ท่าน คิดว่า “ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารอาชีวศึกษา” ส่งผลต่อ การผลิตและพัฒนากำลังคน อาชีวศึกษาหรือไม่ อย่างไรบ้าง
	2.2 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำ ดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา เป็นอย่างไร	2.2.1 ท่านคิดว่าท่านมีคุณ ลักษณะ/องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำดิจิทัลด้านใดบ้าง และใช้ใน การบริหารงานอย่างไร 2.2.2 จากสถานการณ์ความไม่ แน่นอนต่างๆ อาทิเช่น Digital Transformation, สถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคไวรัส โคโรนา (COVID-19) และการ จัดการศึกษาวิถีใหม่ ท่านประสบ ปัญหาในการบริหารจัดการด้าน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างไร และ ท่านได้ใช้ความรู้และ ประสบการณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลใน การบริหารเพื่อรับมือกับ สถานการณ์ดังกล่าวอย่างไรบ้าง

ประเด็น	ข้อความหลัก	ข้อความย่อย
3. องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา	3.1 องค์ประกอบหลักของภาวะ ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร อาชีวศึกษามีอะไรบ้าง และมีผล ต่อการบริหารอย่างไร	3.1.1 ท่านคิดว่าองค์ประกอบ หลักของภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารอาชีวศึกษามีอะไรบ้าง 3.1.2 ตามความคิดเห็นของ ท่านองค์ประกอบหลักของ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร อาชีวศึกษา ในด้านต่อไปนี้ ควรมีลักษณะอย่างไร 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 3) การรู้ดิจิทัล 4) ความเป็นมืออาชีพด้านการ ใช้ดิจิทัล 5) การสื่อสารดิจิทัล 6) อื่นๆ 3.1.3 องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร อาชีวศึกษา ข้อใดที่ส่งผลให้การ บริหารวิทยาลัยเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล
	3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ดิจิทัลที่จำเป็นต้องได้รับการ พัฒนาสำหรับการบริหารงาน ของผู้บริหารอาชีวศึกษา คือ อะไร	3.2.1 ท่านคิดว่าองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา สำหรับการบริหารงานของ ผู้บริหารอาชีวศึกษา ควรมี องค์ประกอบใดบ้าง และมี แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา อย่างไร

ประเด็น	ข้อความหลัก	ข้อความย่อย
4. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา	4.1 การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาควรมีรูปแบบอย่างไร	4.1.1 ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาอย่างไร 4.1.2 ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ควรเป็นอย่างไร มีแนวทางในการพัฒนาในประเด็นใดบ้าง 4.1.3 กรุณายกตัวอย่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่ท่านคิดว่าเหมาะสมสำหรับการพัฒนาผู้บริหารอาชีวศึกษาในสถานศึกษา



ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญสำหรับการสนทนากลุ่ม



แบบสัมภาษณ์

การสนทนากลุ่ม

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ผู้วิจัย : ปานรดา บุชรารัตน์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณจิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนารงค์

กรรมการ

ดร.ธารินทร์ รสานนท์

กรรมการ



การสนทนากลุ่ม

เรื่อง (ร่าง) รูปแบบการพัฒนากฎะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

วันอังคาร ที่ 20 สิงหาคม 2567 เวลา 17.00 – 20.00 น.

ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทางโปรแกรม ZOOM Cloud Meeting

วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1. เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนากฎะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา
2. เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา (ร่าง) รูปแบบการพัฒนากฎะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คำชี้แจงการดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1. นำเสนอผลการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา และองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่จำเป็นต้องพัฒนาสำหรับการบริหารงานอาชีวศึกษา และ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนากฎะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

2. ผู้เชี่ยวชาญร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนากฎะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา และองค์ประกอบส่วนต่าง ๆ ของ (ร่าง) รูปแบบ

3. ผู้เชี่ยวชาญร่วมกันอภิปราย ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ พร้อมทั้งทั้งเงื่อนไข ข้อจำกัดและปัจจัยความสำเร็จของการใช้รูปแบบ

2. ขั้นตอนของการสนทนากลุ่ม

2.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) แนะนำตนเองและทีมงาน

2.2 อธิบายถึงจุดมุ่งหมายในการสนทนากลุ่ม และวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.3 เริ่มคำถามในแนวการสนทนาที่จัดเตรียมไว้ตามประเด็น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น

2.4 สรุปประเด็นจากการสนทนากลุ่ม

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

1. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนากฎะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาโดยรวม

2. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนากฎะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

องค์ประกอบที่ 1 ชื่อรูปแบบ

องค์ประกอบที่ 2 หลักการและแนวคิดพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

องค์ประกอบที่ 4 ระดับของการพัฒนา

องค์ประกอบที่ 5 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาตามแนวทาง

ของรูปแบบ

3. ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

การพิจารณา (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

รายการประเมิน		เหมาะสม	ควรปรับปรุง
1	ชื่อรูปแบบ		
2	หลักการและแนวคิดพื้นฐาน		
3	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ		
4	ระดับของการพัฒนา		
	4.1 การพัฒนาระดับบุคคล (Self- Development)		
	4.2 การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ (Professional Development)		
	4.3 การพัฒนาระดับพื้นที่ (Area Based Development)		
5	วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา		
	5.1 การพัฒนาระดับบุคคล		
	5.2 การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ (Professional Development)		
	5.3 การพัฒนาระดับพื้นที่ (Area Based Development)		
6	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม		

ภาคผนวก จ แบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ



แบบประเมินเพื่อตรวจสอบรูปแบบ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
2. แบบประเมินแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบประเมิน
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา
 - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. ในการตอบแบบประเมินครั้งนี้ ความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าและความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา
4. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมินแต่ละตอนที่กำหนดและกรุณาส่งคืนผู้วิจัย ภายในวันที่ 5 กันยายน 2567 ขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวปานรดา บุชรรัตน์

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

E- mail panrada.bs@gmail.com

โทรศัพท์ 061- 262 - 3695

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

- ☐ บริหารระดับสูง ☐ บริหารระดับต้น
☐ อำนวยการระดับสูง ☐ อำนวยการระดับต้น
☐ ระดับทรงคุณวุฒิ ☐ ระดับเชี่ยวชาญ
☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนากฎะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

คำชี้แจง ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์โปรดพิจารณารูปแบบการพัฒนากฎะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ที่แนบมาพร้อมกับแบบประเมินนี้ เมื่อท่านได้อ่านข้อความในแบบประเมินแต่ละข้อแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแบ่งออกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมมากที่สุดและมีความเป็นไปได้มากที่สุด
 4 หมายถึง มีความเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมมากและมีความเป็นไปได้มาก
 3 หมายถึง มีความเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมปานกลางและมีความเป็นไปได้ปานกลาง
 2 หมายถึง มีความเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมน้อยและมีความเป็นไปได้น้อย
 1 หมายถึง มีความเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมน้อยที่สุดและมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบประเมิน (เฉพาะข้อ 1.1)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1	หลักการและแนวคิดพื้นฐานของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนากฎะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา	✓						✓			

หมายถึง ในข้อ 1.1 ท่านมีความเห็นว่า หลักการและแนวคิดพื้นฐานของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนากฎะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	5.2 การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ (Professional Development) มี 2 วิธี ได้แก่ 1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) 2) เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพ บริหารในสถานศึกษา (Administrator Profession Experience)										
	5.3 การพัฒนาระดับพื้นที่ (Area Based Development) ขับเคลื่อนผ่านโครงการ Train the Trainer: Vocational Digital Leadership โดยการขับเคลื่อนผ่านสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด 76 แห่งทั่วประเทศ										
6	การประเมินรูปแบบการพัฒนาฯ (ภาพรวม)										

ตอนที่ 3 จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ด้วยการวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา พบว่ามี 6 องค์ประกอบ คือ ๑) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ๒) วัฒนธรรมดิจิทัล ๓) การรู้ดิจิทัล ๔) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ๕) การสื่อสารดิจิทัล ๖) เครือข่ายดิจิทัล ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรในการนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปพัฒนางานการบริหารอาชีวศึกษาในอนาคต

๑) วิสัยทัศน์ดิจิทัล

.....

.....

๒) วัฒนธรรมดิจิทัล

.....

.....

๓) การรู้ดิจิทัล

.....

.....

๔) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล

.....

๕) การสื่อสารดิจิทัล

๖) เครือข่ายดิจิทัล

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในครั้งนี้อย่างยิ่ง



(ร่าง) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

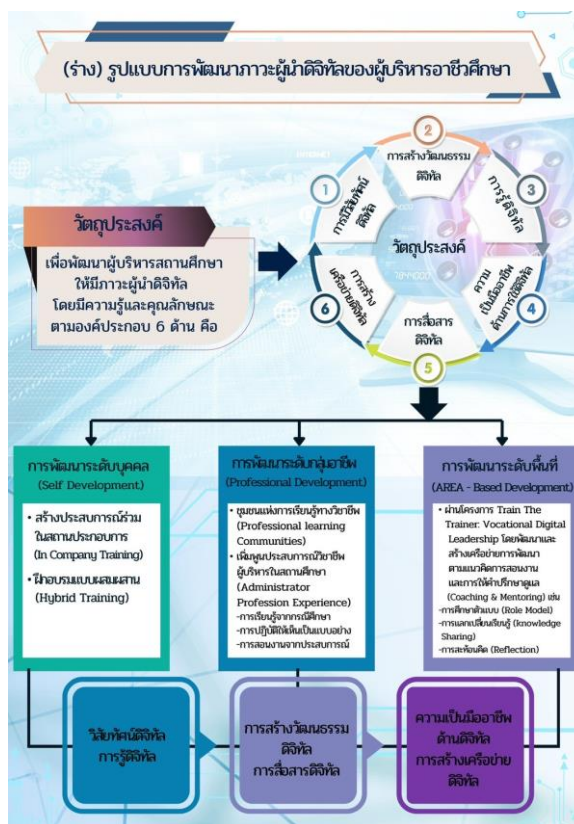
ชื่อรูปแบบ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (Development Model Of Digital leadership For Vocational Administrators)

หลักการและแนวคิดพื้นฐาน

การพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับปรากฏการณ์การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) ถือได้ว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในบริบททางการศึกษา สถานศึกษาทั่วโลกได้เปิดรับโอกาสที่มาพร้อมกับยุคดิจิทัล ด้วยการประสานแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลเข้ากับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา การพัฒนาผู้บริหารอาชีวศึกษาในยุค Digital Transformation ผู้บริหารอาชีวศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อตอบสนองบริบททางการศึกษาที่ต้องการภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (digital era leadership) เซนนิเกอร์ (Sheninger, 2014) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลว่าเป็นองค์ประกอบของการขับเคลื่อนชุดความคิด พฤติกรรม และทักษะ ในการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยี ได้เขียนหนังสือชื่อ “Digital Leadership” เพื่ออธิบายถึงหลักการที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล เมื่อนำไปใช้ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเรียกว่า เสาหลัก 7 ประการ ดังนี้ 1) การสื่อสาร (Communication) 2) การประชาสัมพันธ์ (Public Relation) 3) การสร้างภาพลักษณ์ให้สถานศึกษา (Branding) 4) การมีส่วนร่วมของนักเรียน / การเรียนรู้ (Student Engagement / Learning) 5) การเติบโต/การพัฒนาอย่างมืออาชีพ (Professional growth / development) 6) การมีพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างจินตนาการ (Re-envisioning learning spaces and environments) 7) โอกาส (Opportunities)

จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยการสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับวิธีการวิจัยปรากฏการณ์ วิทยา ในการสัมภาษณ์เชิงลึกและสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 คน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา หมายถึง ความสามารถผู้บริหารอาชีวศึกษาในการใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การมีทักษะด้านการใช้ดิจิทัล ความสามารถในการถ่ายทอดเทคโนโลยีดิจิทัล การแสวงหาโอกาสแห่งการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการเป็นผู้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่นำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน ครู และสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา 6 องค์ประกอบ คือ ๑) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ๒) วัฒนธรรมดิจิทัล ๓) การรู้ดิจิทัล ๔) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ๕) การสื่อสารดิจิทัล ๖) เครือข่ายดิจิทัล

ดังนั้น จากผลการศึกษาดังกล่าว จึงนำมาสู่การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ดังแสดงตามภาพ



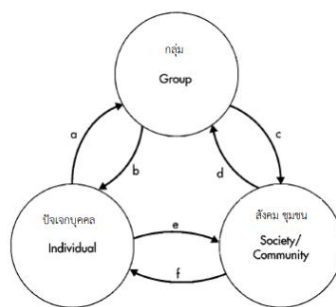
ภาพ 1 (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล โดยมีความรู้และคุณลักษณะตามองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ๑) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ๒) วัฒนธรรมดิจิทัล ๓) การรู้ดิจิทัล ๔) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ๕) การสื่อสารดิจิทัล ๖) เครือข่ายดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา สืบเคราะห์จากแนวคิดรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม (The Social Change Model of Leadership development) (Astin and Alexander, 1996) โดยรูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำ 3 ระดับ คือ (1) ระดับปัจเจกบุคคล (2) ระดับกลุ่ม (3) ระดับชุมชน/สังคม



จากแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม แนวคิดภาวะผู้นำดิจิทัลและแนวคิดการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การรู้ดิจิทัล 3) วัฒนธรรมดิจิทัล 4) การสื่อสารดิจิทัล 5) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ 6) เครือข่ายดิจิทัล โดยแบ่งระดับการพัฒนา เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. การพัฒนาระดับบุคคล (Self – Development) มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล สามารถนำตนเองและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการรู้ดิจิทัล

2. การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ (Professional Development) มุ่งเน้นการพัฒนาระดับบุคคล เพื่อให้บุคคลมีคุณลักษณะตามที่พึงประสงค์และส่งผลทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มคน ผลลัพธ์ของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารในลักษณะของทีมงานหรือกลุ่มอาชีพ โดยมีองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ วัฒนธรรมดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล

3. การพัฒนาระดับพื้นที่ (Area Based Development) มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ผลของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับนี้ เกิดผลลัพธ์ที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร รวมทั้งเกิดประสิทธิภาพในการบริหารอาชีวศึกษาในยุค Digital Transformation สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล โดยมีองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ เครือข่ายดิจิทัล

วิธีการพัฒนา

การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา สามารถอธิบายวิธีการพัฒนา ดังแสดงตามตาราง ดังนี้

ระดับการพัฒนา	องค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนา	วิธีการพัฒนา
1. การพัฒนาระดับบุคคล (Self – Development)	1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2. การรู้ดิจิทัล	1) การสร้างประสบการณ์ร่วมในสถานประกอบการ (In – company Training) 2) การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid Training)
2. การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ (Professional Development)	1. วัฒนธรรมดิจิทัล 2. การสื่อสารดิจิทัล	1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) 2. เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพบริหารในสถานศึกษา (Administrator Profession Experience) - การเรียนรู้จากกรณีศึกษา - การปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่าง – การสอนงานจากประสบการณ์
3. การพัฒนาระดับพื้นที่ (Area Based Development) ผ่านโครงการ Train the Trainer: Vocational Digital Leadership โดย การขับเคลื่อนผ่านสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด 76 แห่งทั่วประเทศ	1. ความเป็นมืออาชีวด้านดิจิทัล 2. เครือข่ายดิจิทัล	การพัฒนาและสร้างเครือข่ายการพัฒนาตามแนวคิดการสอนงานและการให้คำปรึกษาดูแล (Coaching & Mentoring) เช่น การศึกษาตัวแบบ (Role Model) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) การสะท้อนคิด (Reflection)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวปานรดา บุชรรัตน์
วัน เดือน ปี เกิด	5 สิงหาคม 2521
สถานที่เกิด	พัทลุง
วุฒิการศึกษา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	252/132 ถ.วัชรพล ท่าแร่ บางเขน กรุงเทพฯ 10230
ผลงานตีพิมพ์	ปานรดา บุชรรัตน์ และ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2568). ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารอาชีวศึกษา ตามแนวคิดเสาหลัก 7 ประการของเอริค เซนนิเกอร์. วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา, 37(133). ปานรดา บุชรรัตน์ และ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2568). รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา. วารสารวิชาการสถาบันการ อาชีวศึกษาภาคใต้ 1, 10(2) (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์)
รางวัลที่ได้รับ	ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยพะเยา ปีการศึกษา 2566

