

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา Model for Developing Digital Knowledge Leadership for Vocational Administrators

ปานรดา บุษรารัตน์¹ และศักดิ์ชัย นิรันธทวี²

Panrada Bussararatn¹ and Sakchai Niranthawee²

^{1,2} สาขาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา กรุงเทพมหานคร 10330

Education Administration College of Management Bangkok University of Phayao, Bangkok 10330

¹ Corresponding Author: E-mail: panrada.bs@gmail.com

Received: 25 Nov. 2024; Revised: 7 Feb. 2025; Accepted: 26 Dec. 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลและองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา และ 2) สร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยและพัฒนาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 17 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ร่วมกับการสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน และการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสัมภาษณ์ 2) ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม 3) แบบประเมินเพื่อตรวจสอบรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา มี 6 องค์ประกอบ และเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา คือ (1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล (2) วัฒนธรรมดิจิทัล (3) การรู้ดิจิทัล (4) การสื่อสารดิจิทัล (5) การเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (6) เครือข่ายดิจิทัล รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบ คือ หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ ชื่อรูปแบบ 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) ใช้วิธีการขับเคลื่อนผ่านสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด 77 แห่งทั่วประเทศ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารอาชีวศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำ ปรากฏการณ์วิทยา

Abstract

The objectives of this study were to: 1) study the components of digital knowledge leadership and the desired components of digital knowledge leadership for vocational administrators, 2) create and evaluate a model for developing digital knowledge leadership for vocational administrators. This study employed research and development method through phenomenological study with 17 key informants, selected by purposive sampling method. They participated in a focus group discussion with 7 experts. The proposed model was evaluated by 9 experts. The instruments included in-depth interview, open-ended questions in the focus group, and an evaluation form to validate the proposed model. The statistics used for analyzing the data included content analysis, frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that the elements of digital knowledge leadership for vocational administrators consisted of six components, all of which are needed to be developed, i.e., digital vision, digital culture, digital knowledge, digital communication, digital professionalism and digital network. The development model of digital knowledge leadership for vocational administrators consisted of basic principles and concepts of the model, i.e., title, objectives, levels of development, and development methods which can be categorized as follows: 1) Self-development of 2 methods, i.e., (1) In-company Training and (2) Hybrid Training, 2) Professional Development of 2 methods, i.e., (1) professional learning community (PLC), (2) Administrator Profession Experience, and 3) Area-based Development implemented through 77 provincial vocational offices. The findings showed that the proposed digital knowledge leadership development model for vocational education administrators was highly appropriate and feasible at a very high level.

Keywords: Digital Knowledge Leadership, Vocational Administrators, Leadership Development, Phenomenological Study

1. บทนำ

ปรากฏการณ์พลิกผันทางดิจิทัล (Digital Disruption) เป็นประเด็นสำคัญสำหรับผู้บังคับการที่จะต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือให้เท่าทันสถานการณ์ ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) ก่อกำเนิดเทคโนโลยีใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) การใช้อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things) การประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ (Cloud Computer) และการประมวลผลการจัดเก็บข้อมูลแบบกระจายศูนย์ (Blockchain) สถานศึกษาถือเป็นองค์กรหนึ่งในหน่วยงานทางการศึกษาที่ต้องปรับตัวให้เท่าทันเหตุการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา เทื่อน [1, 2] กล่าวถึงชีวิตวิถีใหม่ทางการศึกษาไว้ว่าด้านการเรียนการสอน การปรับแนวทางการเรียนการสอนที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ที่

เรียกว่าการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่ครูและผู้บริหารต้องปรับบทบาทในการสอน การบริหาร และวิธีการสอน จึงอาจกล่าวได้ว่าความอยู่รอดของสถานศึกษาในปัจจุบันขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพพลิกผันทางดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาภายใต้การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นภาวะผู้นำแห่งอนาคตจึงควรมีความเชี่ยวชาญ การสังเคราะห์ การสร้างสรรค์ ความเคารพ และจริยธรรม จนมีผู้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นประเด็นเชิงนโยบายเร่งด่วนขององค์กรหรือแม้แต่ว่าภาวะผู้นำเป็นกลยุทธ์องค์กรแห่งศตวรรษในอันที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้

เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน [3, 4]

ผู้มีภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) นั้นจะต้องยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องมีความเหมาะสมกับขนาดและวัฒนธรรมขององค์กร เชนนิเกอร์ [5] ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลว่าเป็นองค์ประกอบของการขับเคลื่อนชุดความคิด พฤติกรรม และทักษะในการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาด้วยการใช้เทคโนโลยี และได้เขียนหนังสือชื่อ “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) [3] จากการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา พบว่าซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และต้องมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) 2) มีความคิดต่อองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญา และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ 3) เต็มใจทดลองด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญาและคิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการบริการใหม่ ๆ 4) พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล 5) การสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ทั้งนี้จากการศึกษาของสตูด [6] บทบาทของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ได้แก่ 1) การทำให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมในองค์กร

2) การทำให้การทำงานเกิดความคล่องตัว 3) การทำให้เกิดความมีเหตุมีผลในการพัฒนาองค์กร 4) การทำให้ชุมชนที่อยู่เกิดความเข้มแข็ง 5) การทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ 6) การทำให้เกิดความเป็นธรรม 7) การทำให้องค์กรมีการเติบโต 8) การทำให้เกิดการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ 9) การทำให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี 10) การทำให้เกิดภูมิปัญญาที่ไม่เคยมีมาก่อน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถคาดการณ์เปลี่ยนแปลงของการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้เป็นที่รู้จักผ่านโซเชียลมีเดีย สามารถกระตุ้นให้ครูผู้สอนและนักเรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่ส่งเสริมสมรรถนะครูและทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ [3] และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน ทั้งนี้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญ ได้แก่ 1) การสื่อสารดิจิทัล เพราะการสื่อสารจะเป็นเครื่องมือสำคัญระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีทักษะดิจิทัลจะสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย เป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในการวิเคราะห์และกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงได้ 3) การรู้ดิจิทัล เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้รู้ดิจิทัลจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การปฏิรูปทางดิจิทัลไม่ใช่แค่การนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา [7]

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และ

ระดับเทคโนโลยี และยกระดับการจัดการอาชีวศึกษา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้เป็นกำลังคนสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 5 มิติ คือ 1) มิติด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ ได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนา กำลังคนดิจิทัล 2) มิติด้านกระบวนการ ได้จัดตั้งศูนย์บริหารเครือข่ายการผลิตและพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวกับด้านเทคโนโลยี เช่น สาขาธุรกิจดิจิทัล สาขาวิชาเทคนิคคอมพิวเตอร์และซ่อมบำรุงระบบขนส่งทางราง 3) มิติด้านบุคลากร ได้มุ่งสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นกำลังคนสมรรถนะสูง มีทักษะด้านดิจิทัล เพื่อรับมือกับโลกดิจิทัล พัฒนาและยกระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้มาตรฐานสากล ให้กับผู้บริหาร ครู บุคลากรอาชีวศึกษา และนักเรียนนักศึกษา 4) มิติด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้ร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการศึกษาทวิภาคี ที่เน้นด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ ๆ 5) มิติด้านโครงสร้างพื้นฐานมุ่งสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Ecosystem) ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เช่น การสร้างห้องเรียนเสมือนจริง การเรียนด้วยบทเรียน e-Learning การเรียนผ่านเครื่องฝึกสถานการณ์จำลอง (Simulator) ฯลฯ [8] สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) ผู้บริหารอาชีวศึกษาจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา โดยจะต้องปฏิบัติงานที่ทั้งในการเป็นผู้นำและเป็นผู้ประสานนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ดังนั้นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา จึงเป็นทั้งคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จากการศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด [7] พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นของทักษะภาวะผู้นำดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดเรียงตามลำดับ คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และการรู้ดิจิทัล และจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดอาชีวศึกษาขอนแก่น [9] พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงตามลำดับ คือ ด้านความสามารถในการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลด้านสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการมีจริยธรรมทางสังคมและการปฏิบัติตามกฎหมาย และด้านการวัดและประเมินผล

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรอาชีวศึกษา จึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยมุ่งศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาควรมีรูปแบบอย่างไร มีองค์ประกอบใดบ้างที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้ได้ข้อค้นพบจากการวิจัยและสามารถนำไปออกแบบและสร้างหลักสูตรเพื่อการพัฒนาผู้บริหารอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาอาชีวศึกษาในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลและองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารอาชีวศึกษา

2.2 เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพแนวปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Study) ร่วมกับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยระยะที่ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด (Inclusion Criteria) โดยเน้นเลือกผู้ที่มีประสบการณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษามีความสมบูรณ์ในตัวเอง สามารถถ่ายทอดเรื่องราวและประสบการณ์มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาได้ โดยในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 17 คน โดยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ ดังนี้ (1) เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษา (2) เป็นบุคคลที่ได้รับวุฒิบัตรรับรองความสามารถด้านคอมพิวเตอร์สากล (International Diving License: ICDL) ตามโครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) สำหรับผู้บริหาร ครู และบุคลากรอาชีวศึกษา (3) ได้รับวุฒิบัตร/รางวัล ตามมาตรฐานสากล เช่น Google Certified Educator, Google Certified Trainer ฯลฯ

การวิจัยระยะที่ 2 (1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านการอาชีวศึกษา ศึกษาในเทศก์ นักวิชาการศึกษา จำนวน 7 คน (2) ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการอาชีวศึกษา จำนวน 9 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 3 เครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อคำถามด้วยการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา โดยการประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยมีค่าอยู่ที่ 0.8 รายละเอียดดังนี้

- 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมและคัดเลือกประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิดโดยไม่มีการกำหนดหัวข้อคำถามและลำดับคำถามแบบตายตัว

2) ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม เป็นประเด็นคำถามปลายเปิดที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและข้อเสนอเพื่อประเมินความเหมาะสมของการนำไปใช้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

3) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด โดยมีน้ำหนักคะแนนเป็น 1 ถึง 5 ตามลำดับ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาขององค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่จำเป็นต้องพัฒนา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 17 คน ร่วมกับการสังเคราะห์เอกสาร (Documentary Research)

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เชิงลึกมากำหนดเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา จากนั้นจึงนำไปประเมินความเหมาะสมของการนำไปใช้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ด้วยวิธีการใช้แบบประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน 9 คน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบการวิเคราะห์ของ โคลาซซี โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) การอ่านคำบรรยายหรือข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้เข้าใจในข้อมูล หรือปรากฏการณ์ที่เป็นประเด็นสำคัญ

2) พยายามตีความหรือประโยคที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษาออกมาให้ได้มากที่สุดโดยขีดเส้นใต้ หรือแยกข้อความสำคัญนั้นไว้

3) นำคำหรือประโยคสำคัญที่แยกไว้นั้น มากำหนดความหมายให้กับคำ ประโยค หรือย่อหน้าที่คิดว่าเป็นปรากฏการณ์ที่ได้จากการศึกษาและตรงประเด็นที่ศึกษา

4) ดำเนินการซ้ำ ตามข้อ 1-3 สำหรับผู้ผลจาก ผู้ให้สัมภาษณ์คนต่อไป แล้วนำมาจัดกลุ่มประเด็นต่าง ๆ ถ้าเป็นประเด็นในเรื่องเดียวกันก็จะเก็บรวบรวมไว้ด้วยกัน โดยยังไม่ต้องพิจารณาว่าประเด็นใดเป็นประเด็นหลัก และประเด็นใดเป็นประเด็นย่อย ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยมีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วย โดยนำข้อความที่ดึงออกมา กลับไปตรวจสอบกับข้อความในต้นฉบับ เมื่อได้ประเด็นต่าง ๆ จำนวนมาก และไม่มีประเด็นใหม่ ๆ เกิดขึ้น จึงหยุดการสัมภาษณ์ พยายามลดทอนข้อมูล โดยการพิจารณาการจัดหมวดหมู่ให้กับประเด็นเหล่านั้นว่าข้อความใดควรเป็นประเด็นหลัก และข้อความใดควรเป็นประเด็นย่อยที่อยู่ภายใต้ประเด็นหลัก ผู้วิจัยกลับไปหาผู้ให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และการแปลความหมายของผู้วิจัย และสัมภาษณ์เพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่ชัดเจน หรือพบว่าข้อมูลที่ได้ไม่ครอบคลุมครบถ้วน กลับมาแก้ไขตามที่ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบ เขียนประเด็นข้อมูลและการแปลความหมายเป็นความเรียงจนมั่นใจว่าได้ข้อมูลที่อึดตัว

การวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ดังนี้

1) วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา จากแบบสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และ

วิเคราะห์เชิงปริมาณเบื้องต้น อาทิ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และเทียบเกณฑ์

2) วิเคราะห์การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน จากแบบประเมินด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์เชิงปริมาณเบื้องต้น ค่าเฉลี่ย

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษารองคประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงการมีความรู้ ทักษะ เจตคติ ในการบริหารสถานศึกษาด้วยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการนำหรือขับเคลื่อนการบริหาร ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) วัฒนธรรมดิจิทัล 3) การรู้ดิจิทัล 4) การสื่อสารดิจิทัล 5) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 6) เครือข่ายดิจิทัล และผู้บริหารอาชีวศึกษามีความจำเป็นต้องพัฒนารองคประกอบทั้ง 6 ด้านนี้ ดังแสดงตามภาพที่ 1



องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่จำเป็นต้องพัฒนา

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาและองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่จำเป็นต้องพัฒนา โดย

แต่ละองค์ประกอบ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการมองภาพอนาคต เพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายของการสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา

2) วัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสร้างคนดิจิทัล ด้วยการสร้างความรู้ความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติให้เกิดการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน ขยายผลจนเกิดเป็นวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร โดยผู้บริหารจำเป็นต้องขับเคลื่อนวัฒนธรรมดิจิทัลให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เป็นวิถีปฏิบัติในชีวิตประจำวันของผู้บริหารครู บุคลากร และผู้เรียนอาชีวศึกษากลายเป็นสถานศึกษาดิจิทัล

3) การรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเลือกใช้และรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังต้องรู้คุณรู้โทษรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล และเลือกใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเกิดประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย

4) การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล รวมทั้งต้องมีความสามารถในการทำงานผ่านสื่อหรือช่องทางดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีรูปแบบ

การทำงานผ่านสื่อหรือช่องทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของงานหรือสถานศึกษา

5) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งตระหนักถึงจริยธรรมและความปลอดภัยของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการจัดการเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัลให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

6) เครือข่ายดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสร้างส่งเสริม หรือสนับสนุนให้เครือข่ายองค์ความรู้ด้านดิจิทัลมีเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านดิจิทัล รวมทั้งต้องมีเครือข่ายดิจิทัลร่วมกับสถานประกอบการเพื่อร่วมมือกันในการพัฒนา ป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา

4.2 ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

1) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดในทุกองค์ประกอบและโดยภาพรวมดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (n = 9)

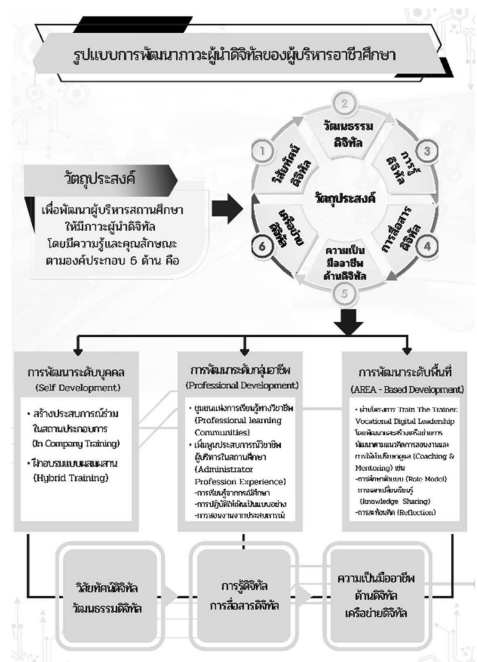
รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
1. หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
2. ชื่อรูปแบบ	4.89	.33	มากที่สุด	4.89	.33	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล โดยมีความรู้และคุณลักษณะตามองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) วัฒนธรรม	4.89	.33	มากที่สุด	4.67	.50	มากที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (n = 9) (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
องค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) วัฒนธรรมดิจิทัล 3) การรู้ดิจิทัล 4) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 5) การสื่อสารดิจิทัล 6) เครือข่ายดิจิทัล						
4. องค์ประกอบของรูปแบบ	4.89	.33	มากที่สุด	4.78	.44	มากที่สุด
5. วิธีการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา	4.89	.33	มากที่สุด	4.78	.44	มากที่สุด
6. การประเมินรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (ภาพรวม)	4.78	.44	มากที่สุด	4.77	.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ชื่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด วัตถุประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด วิธีการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาพบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาพบว่า ความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

2) รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและแนวคิดพื้นฐาน 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) ระดับการพัฒนา และ 5) วิธีการพัฒนา ดังแสดงตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

จากภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1) ชื่อรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา (Development Model of Digital Leadership for Vocational Administrators)

2) หลักการและแนวคิดพื้นฐาน

การพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับปรากฏการณ์การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) ถือได้ว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในบริบททางการศึกษา สถานศึกษาทั่วโลกได้เปิดรับโอกาสที่มาร่วมกับยุคดิจิทัล ด้วยการประสานแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลเข้ากับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา การพัฒนาผู้บริหารอาชีวศึกษาในยุค Digital Transformation ผู้บริหารอาชีวศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อตอบสนองบริบททางการศึกษาที่ต้องการภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (Digital Era Leadership) เช่นนิเกอร์ [5] กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลว่าเป็นองค์ประกอบของการขับเคลื่อนชุดความคิด พฤติกรรม และทักษะ ในการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาด้วยการใช้เทคโนโลยีได้เขียนหนังสือชื่อ “Digital Leadership” เพื่ออธิบายถึงหลักการที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล เมื่อนำไปใช้ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเรียกว่าเสาหลัก 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 หมายถึงความสามารถของผู้บริหารอาชีวศึกษาในการใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การมีทักษะด้านการใช้ดิจิทัล ความสามารถในการถ่ายทอดเทคโนโลยีดิจิทัล การแสวงหาโอกาส

แห่งการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการเป็นผู้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่นำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อผู้เรียน ครู และสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) วัฒนธรรมดิจิทัล 3) การรู้ดิจิทัล 4) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 5) การสื่อสารดิจิทัล 6) เครือข่ายดิจิทัล

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

4) แนวทางการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา

รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังเคราะห์จากแนวคิดตามแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาก้าวหน้าในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม (The Social Change Model of Leadership Development) ของ Helen and Alexander [10] โดยรูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาก้าวหน้า 3 ระดับ คือ (1) ระดับปัจเจกบุคคล (2) ระดับกลุ่ม (3) ระดับชุมชน/สังคม จากแนวคิดการพัฒนาก้าวหน้าในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม แนวคิดภาวะผู้นำดิจิทัลและแนวคิดการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การรู้ดิจิทัล 3) วัฒนธรรมดิจิทัล 4) การสื่อสารดิจิทัล 5) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ 6) เครือข่ายดิจิทัล โดยแบ่งระดับการพัฒนาเป็น 3 ระดับดังนี้

(1) การพัฒนาระดับบุคคล (Self-Development) มุ่งเน้นการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลสามารถนำตนเองและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการรู้ดิจิทัล

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

(3) การพัฒนาระดับพื้นที่ (Area Based Development) มุ่งเน้นการพัฒนาระดับพื้นที่ที่ผลของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับนี้ เกิดผลลัพธ์ที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร รวมทั้งเกิดประสิทธิภาพในการบริหารอาชีวศึกษาในยุค Digital Transformation สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล โดยมีองค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และเครือข่ายดิจิทัล ดังแสดงตามภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ระดับของการพัฒนา

5) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา สามารถอธิบายวิธีการพัฒนา ดังแสดงตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับการพัฒนา องค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนา และวิธีการพัฒนา

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. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 2. การสื่อสารดิจิทัล	1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) 2. เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพบริหารในสถานศึกษา (Administrator Profession Experience) - การเรียนรู้จากกรณีศึกษา - การปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่าง - การสอนงานจากประสบการณ์

ตารางที่ 2 ระดับการพัฒนา องค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนา และวิธีการพัฒนา (ต่อ)

ระดับการพัฒนา	องค์ประกอบที่จำเป็นต้องพัฒนา	วิธีการพัฒนา
3. การพัฒนาระดับพื้นที่ (Area 1. ความเป็นมืออาชีพ Based Development) ผ่านการขับเคลื่อนผ่านสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัด 77 แห่ง ทั่วประเทศ	ด้านดิจิทัล 2. การสร้างเครือข่ายดิจิทัล	การพัฒนาและสร้างเครือข่ายการพัฒนาตามแนวคิด การสอนงานและการให้คำปรึกษาดูแล (Coaching & Mentoring) เช่น การศึกษาตัวแบบ (Role Model)

5. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

จากผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาและองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่จำเป็นต้องพัฒนามี 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) วัฒนธรรมดิจิทัล 3) การรู้ดิจิทัล 4) การสื่อสารดิจิทัล 5) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 6) เครือข่ายดิจิทัล และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษามี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) ระดับการพัฒนาของรูปแบบ 3 ระดับ คือ การพัฒนาระดับบุคคล การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ การพัฒนาระดับพื้นที่ และ 5) วิธีการพัฒนาของรูปแบบ และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 อภิปรายผล

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา มีการแบ่งระดับของการพัฒนาออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ การพัฒนาระดับบุคคล การพัฒนาระดับกลุ่ม และการพัฒนาระดับสังคม สอดคล้องกับ Helen and Alexander และนิพัชรา [10, 11] ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันของ

ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน จันทนา และคณะ [12] ที่มีการแบ่งระดับของการพัฒนาออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ การพัฒนาระดับบุคคล การพัฒนาระดับกลุ่ม และการพัฒนาระดับสังคม โดยยึดแนวทางการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพของ Yukl [13] โดยพัฒนาทั้งแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาอย่างชัดเจน ผสมผสานวิธีการพัฒนาที่หลากหลายโดยการพัฒนาระดับบุคคล (Self-Development) มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหารอาชีวศึกษา เพื่อให้สามารถนำตนเองและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการรู้ดิจิทัล มีวิธีการพัฒนา 1) การสร้างประสบการณ์ร่วมในสถานประกอบการ (In-Company Training) 2) การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid Training) ซึ่งวิธีการพัฒนาผู้บริหารด้วยการสร้างประสบการณ์ร่วมในสถานประกอบการนั้น เป็นวิธีการที่เกิดขึ้นใหม่ จากข้อค้นพบของการวิจัยนี้ เนื่องจากการพัฒนาผู้บริหารอาชีวศึกษาวิธีการเดิมนั้น ไม่ได้มีการสร้างประสบการณ์ร่วมกับสถานประกอบการ แต่การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษานั้น การจะ up-skill, re-skill หรือ top-skill องค์ความรู้ และทักษะทางดิจิทัลนั้นจำเป็นต้องอาศัยภาคสถานประกอบการ เนื่องจากมีการปรับตัวที่รวดเร็ว มี

เทคโนโลยีที่ทันสมัยกว่าภาครัฐ ซึ่งการพัฒนาด้วยวิธีการนี้ จะทำให้สร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของดิจิทัล การพัฒนาระดับกลุ่มอาชีพ (Professional Development) มุ่งเน้นการพัฒนาในระดับบุคคล เพื่อให้บุคคลมีคุณลักษณะ ตามที่พึงประสงค์และส่งผลทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลง ของกลุ่มคน ผลลัพธ์ของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับนี้ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารในลักษณะของ ทีมงานหรือกลุ่มอาชีพ โดยมีองค์ประกอบที่จำเป็นต้อง พัฒนา คือ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และการสื่อสาร ดิจิทัล วิธีการพัฒนา 1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) 2) เพิ่มพูน ประสบการณ์วิชาชีพบริหารในสถานศึกษา (Administrator Profession Experience) ได้แก่ การเรียนรู้จากกรณีศึกษา การปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่าง การสอนงานจาก ประสบการณ์ ด้วยบริบทของการจัดการอาชีวศึกษามี ความเกี่ยวข้องกับความเป็นวิชาชีพอย่างชัดเจน ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารด้วยการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ด้วยการฝึกปฏิบัติจึงสอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงาน ขององค์กร และการพัฒนาระดับพื้นที่ (Area Based Development) มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ที่ผลของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับนี้ เกิดผลลัพธ์ ที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี ดิจิทัลในองค์กร รวมทั้งเกิดประสิทธิภาพในการบริหาร อาชีวศึกษาในยุค Digital Transformation สามารถ พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล โดยมีองค์ประกอบที่ จำเป็นต้องพัฒนา คือ ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ เครือข่ายดิจิทัล โดยมีวิธีการพัฒนาโดยการสร้างเครือข่าย การพัฒนาตามแนวคิดการสอนงานและการให้คำปรึกษา ดูแล (Coaching & Mentoring) เช่น การศึกษาตัวแบบ (Role Model) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) การสะท้อนคิด (Reflection)

5.3 ข้อเสนอแนะ

1) การวิจัยนี้ได้พบองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารอาชีวศึกษาด้วยการศึกษาเชิงปรากฏการณ์ วิทยา ควรศึกษาการวิจัยนี้ในลักษณะของการวิจัยเชิง ปริมาณ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ หรือปัจจัยเชิงสาเหตุ

และนำไปสู่การสร้างโมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมในมิติที่ หลากหลายขึ้น

2) การวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล อาจมีทำในรูปแบบของการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อประเมิน ความมีประสิทธิภาพของรูปแบบ

3) นักวิจัยทางการศึกษา อาจใช้รูปแบบการ พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษานี้เป็นต้น แบบในการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

4) ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางในการ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

5) ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในบริบทของสถาน ศึกษาที่แตกต่างกันตามประเภทของสถานศึกษา เช่น สถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิค สถานศึกษาประเภท วิทยาลัยอาชีวศึกษา สถานศึกษาประเภทวิทยาลัย เกษตรกรรม สถานศึกษาประเภทสารพัดช่าง ฯลฯ เพื่อ นำข้อมูลมาศึกษาเปรียบเทียบและหาวิธีการพัฒนาที่ สอดคล้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] สุวิมล มธุรส. (2564). การจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ ในยุค NEW NORMAL COVID-19. วารสารรัชต์ภาคย์. 15(40), 33-42.
- [2] เทื่อน ทองแก้ว. (2563). การออกแบบการศึกษาในชีวิต วิถีใหม่: ผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-19. ครูสภาวิทยากร, 1(2), 1-10.
- [3] ชีวิน อ่อนละอ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา, และสวิตา อ่อนละอ. (2563). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา. วารสารวิทยาลัยบัณฑิต เอเชีย, 10(1), 108-119.
- [4] สุญา โกลลวานิช, สิทธิชัย สอนสุภี, บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิเศษ, และเกื้อจิตต์ ฉิมทิม. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. การประชุมวิชาการ

- เสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [5] Sheninger, E. C. (2014). Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Time (14th ed.). United State of America: Corwin.
- [6] Stodd, J. (2014). The Social Leadership Handbook. United Kingdom: Sea Salt Publishing.
- [7] สุพัตรา สุวรรณชัยรบ, และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2565). โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(84), 31-40.
- [8] นิรุตต์ บุตรแสนลี. (2565). การเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา: การผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงแห่งศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร, 5(1), B-L.
- [9] เฉลิมพล วงศ์พระลับ, และวานิช ประเสริฐพร. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(3), 137-150.
- [10] Helen S. A, & Alexander W. A. (1996). A Social Change Model of Leadership Development: Guidebook: Vision III: Higher Education Research Institute. Los Angeles: University of California.
- [11] นิพัชชา ไรจน์รัตนวานิชย์. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- [12] จินตนา ผาอินทร์, วงษ์รัตน์, พา อักษรเสือ, และ ประยุทธ์ ชูสอน. (2023). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศ. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 7(3), 148-164.
- [13] Yukl, G. A. (2010). Leadership in Organizations (7th ed.). New Jersey: Pearson.