

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*

ทิพาวรรณ จงประเสริฐ^{1*} ธารรัตน์ มัลลย์เอว²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

²อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

*Corresponding author e-mail: pingpingjong2202@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มีระดับค่าความเชื่อมั่นที่ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า และ 4) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_1) การทำงานเป็นทีม (X_2) การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม (X_3) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_4) และการมีทักษะดิจิทัล (X_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_4) การมีทักษะดิจิทัล (X_5) การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม (X_3) และ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_1) ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; การบริหารสถานศึกษา

* Received: 2025-03-25, Revised: 2025-05-03, Accepted: 2025-05-04

Digital Leadership Administrators Affecting Work Motivation of Teachers in Network Group Maesai – Wiangphangkam Under the Office Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3

Tipawan Jongprasert¹, Thararat Malaitao²

¹Master of Education in Educational Administration, University of Phayao

²Lecturer of School of Education, University of Phayao

*Corresponding author e-mail: pingpingjong2202@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to: (1) examine the level of digital leadership among school administrators in the Maesai - Wiang Pang Kham Educational Development Network under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3; (2) Assess the level of work motivation among teachers in the network's schools; (3) Investigate the relationship between the digital leadership of school administrators and teachers' work motivation; and (4) Develop a predictive model of digital leadership factors influencing teachers' work motivation. The study sample comprised 165 school administrators and teachers. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of .97. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The findings can be summarized as follows: (1) The overall level of digital leadership among school administrators was high; (2) The overall level of teachers' work motivation was also high; (3) The digital leadership of school administrators had a statistically significant positive correlation with teachers' work motivation at the 0.01 level, aligning with the research hypothesis; and (4) Five aspects of digital leadership significantly predicted teachers' work motivation at the .05 level: fostering a digital learning culture (X₁), teamwork (X₂), creative and innovative thinking (X₃), digital vision (X₄), and digital skills (X₅). Among these, teamwork (X₂), digital vision (X₄), digital skills (X₅), creative and innovative thinking (X₃), and fostering a digital learning culture (X₁) were the strongest predictors, respectively.

Keywords: Leadership; Digital Leadership; Work Motivation; Educational administration

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของทุกคนอย่างลึกซึ้ง ข้อมูลข่าวสารถูกถ่ายทอดอย่างไร้พรมแดน การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา โดยไม่จำกัดอยู่เพียงในห้องเรียนแบบดั้งเดิมอีกต่อไป (จิณฉัตร ปะโคทัง, 2561) ประเทศไทยในฐานะประเทศกำลังพัฒนาย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล โดยเฉพาะในภาคการศึกษาซึ่งถือเป็นรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เท่าทันยุคสมัย

จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งสร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนในการเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้นการมี “ผู้นำยุคดิจิทัล” ที่มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษา จึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้นำยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์การด้านการศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยเน้นการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปรับตัวได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Sheninger, 2014) นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรร่วมมือกันพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีพลัง (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารนั้นมีบทบาทสำคัญในการดึงศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรออกมาใช้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และการยอมรับในบทบาท โดยเฉพาะในบริบทของครูซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักที่ต้องปฏิบัติงานหน้าชั้นเรียนอย่างใกล้ชิดกับผู้เรียน ครูจึงจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

อีกหนึ่งองค์ประกอบที่มีความสำคัญควบคู่กับภาวะผู้นำ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร ส่งผลต่อทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Mitchell, 1987) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะและความสามารถในการจูงใจคนในองค์กรให้เกิดแรงผลักดันในการทำงาน พร้อมทั้งมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้อาจบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน (เพ็ญญา สีภูธร, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และผู้บริหารควรมีบทบาทในการเข้าใจแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้สามารถส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรใช้ศักยภาพของตนในการทำงานได้อย่างเต็มที่

การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กำหนดแนวทางส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างจริงจัง พบว่าสถานศึกษาภายในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ มีความหลากหลายในระดับของการใช้เทคโนโลยี บางโรงเรียนสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้าสู่ระบบการบริหารอย่างเต็มรูปแบบ ขณะที่บางโรงเรียนยังคงใช้วิธีการแบบดั้งเดิม ทำให้เกิดภาระงานซ้ำซ้อน และอาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากความเป็นมาและบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา

แม่สาย – เวียงพางคำ อันเป็นข้อมูลสำคัญเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนต่อไปและส่งเสริมให้ครูสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครู จำนวน 237 คน รวมทั้งสิ้น 256 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครูจำนวน 147 คน รวมทั้งสิ้น 165 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางที่เทียบกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบแบบสอบถาม

ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 2) การทำงานเป็นทีม 3) การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม 4) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และ 5) การมีทักษะดิจิทัล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยกย่องนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 5) เงินเดือนและผลตอบแทนเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยาม ศัพท์ (Item Objective Congruence: IOC) พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67– 1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นที่ .97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม โดยดำเนินการการส่งแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ด้วย Google Form ส่ง QR Code ผ่านอีเมลไปยังโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 ชุด ตามเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความสมบูรณ์ สรุปผลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลทั้งหมดมารวมกัน จัดหมวดหมู่ และดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์โดยการแยกข้อมูลตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาโดยวิธีการหาค่าร้อยละ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson ' Product Moment Correction Coefficient) แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตอนที่ 5 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และสรุปสาระสำคัญ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 และเป็นเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.80 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 89.10 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 76.37 และมีระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.63 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 และมีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 1) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 2) การทำงานเป็นทีม 3) การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม 4) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 5) การมีทักษะดิจิทัล เสนอได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 165		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	4.27	0.43	มาก	4
2. การทำงานเป็นทีม	4.33	0.43	มาก	3
3. การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม	4.19	0.66	มาก	5
4. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.35	0.44	มาก	2
5. การมีทักษะดิจิทัล	4.39	0.41	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.30	0.44	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีทักษะดิจิทัล ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.41) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยกย่องนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 5) เงินเดือนและผลตอบแทน เสนอได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 165		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.49	0.46	มาก	1
2. การได้รับการยกย่องนับถือ	4.20	0.53	มาก	3
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.36	0.48	มาก	2
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.17	0.72	มาก	4
5. เงินเดือนและผลตอบแทน	4.01	0.55	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.25	0.46	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.46) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.48) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.53) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{total}
X ₁	.467**	.547**	.653**	.494**	.494**	.823**
X ₂	.611**	.809**	.852**	.706**	.551**	.832**
X ₃	.448**	.725**	.673**	.732**	.543**	.749**
X ₄	.582**	.742**	.797**	.714**	.633**	.821**
X ₅	.641**	.725**	.815**	.652**	.581**	.801**
X _{total}	.583**	.769**	.810**	.721**	.604**	.825**

หมายเหตุ: ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม X_{total} มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม Y_{total} โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .825 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม X₂ กับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ Y₃ (r = .852) รองลงมาคือ การมีทักษะดิจิทัล X₅ กับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ Y₃ (r = .815) การทำงานเป็นทีม X₂ กับ การได้รับการยกย่องนับถือ Y₂ (r = .809) และ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล X₄ กับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ Y₃ (r = .797) ส่วนคู่ที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล X₁ กับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน Y₁ (r = .467)

5. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	β	t	Sig.
การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X ₁)	.672	.066	.623	4.873	.000
การทำงานเป็นทีม (X ₂)	.888	.046	.832	2.001	.046
การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม (X ₃)	.523	.036	.749	13.432	.000

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	β	t	Sig.
การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X ₄)	.864	.047	.821	2.355	.020
การมีทักษะดิจิทัล (X ₅)	.898	.053	.801	1.330	0.00
R = .858 R ² = .736 R ² _{adj.} = .728 S.E.est. = .241					

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X₁) การทำงานเป็นทีม (X₂) การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม (X₃) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₄) และการมีทักษะดิจิทัล (X₅) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X₂) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₄) การมีทักษะดิจิทัล (X₅) การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม (X₃) และ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X₁) ตามลำดับโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.832 0.821 0.801 0.749 และ 0.623 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ร้อยละ 88.59

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.672 X_1 + 0.888 X_2 + 0.523 X_3 + 0.864 X_4 + 0.898 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.623Z X_1 + 0.832Z X_2 + 0.749Z X_3 + 0.821Z X_4 + 0.801Z X_5$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีทักษะดิจิทัล รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในสำคัญของการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความพร้อมในการเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพิลา อำนาจ (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับ ทินกร บัวชู (2562) ซึ่งให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าการที่ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เป็นผลจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ครูได้แสดงศักยภาพและความสามารถอย่างเต็มที่ รวมถึงเปิดโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณิต จินดาศรี และคณะ (2562) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อแรงจูงใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม. เขต 7 โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน และชี้ให้เห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีลักษณะการมีส่วนร่วม การใช้เมตตาธรรม และการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณกิจทัฬหของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่มีความสามารถด้านคุณกิจทัฬห และการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง มีความสัมพันธ์ต่อการส่งเสริมแรงจูงใจของครูโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมลักษณะงานที่มีความหมายและท้าทาย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ ตติย์พร เขตรักษา (2566) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณกิจทัฬหของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และมีผลโดยตรงต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา

4. ภาวะผู้นำคุณกิจทัฬหของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้คุณกิจทัฬห (X_1) การทำงานเป็นทีม (X_2) การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม (X_3) การมีวิสัยทัศน์คุณกิจทัฬห (X_4) และการมีทักษะคุณกิจทัฬห (X_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_2) การมีวิสัยทัศน์คุณกิจทัฬห (X_4) การมีทักษะคุณกิจทัฬห (X_5) การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม (X_3) และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้คุณกิจทัฬห (X_1) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.832 0.821 0.801 0.749 และ 0.623 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ร้อยละ 88.59 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 0.672 X_1 + 0.888 X_2 + 0.523 X_3 + 0.864 X_4 + 0.898 X_5$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $\hat{Z} = 0.623 Z X_1 +$

$0.832Z X_2 + 0.749Z X_3 + 0.821Z X_4 + 0.801Z X_5$ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์สูงสุด สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (1943) ที่ชี้ว่าความต้องการด้านความเป็นส่วนหนึ่งและการยอมรับเป็นแรงขับพื้นฐานของมนุษย์ การที่ผู้บริหารสร้างโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม จึงตอบสนองความต้องการดังกล่าว ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการมีทักษะดิจิทัล ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ชัดเจน ส่งเสริมและพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองและบุคลากรในองค์กร รวมถึงสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษา จึงสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลทั้ง 5 ด้านนี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพการจัดการศึกษา ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ ยางเปือก (2566) และ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยมีแนวคิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานและพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า การคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นทางหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดเวทีในการนำเสนอนวัตกรรมและแนวคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนานวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการอบรมด้านการสร้างนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นทางหน่วยงานต้นสังกัดควรควรมีการศึกษาความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของครูให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนด สรรวจแนวทางของการเพิ่มสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน หรือสวัสดิการด้านสุขภาพ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้บริหารมีทักษะดิจิทัลและวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลในระดับสูง จะสามารถบริหารและขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานและแรงจูงใจของครูอย่างเป็นรูปธรรม มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ รวมถึงการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูมีความเป็นมืออาชีพ มีคุณค่า ทนสมัย และมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตามความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอในการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากการผสมผสานระหว่างศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร กล่าวคือ ผู้นำต้องมีความสามารถในการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีควบคู่ไปกับทักษะการบริหารคนในองค์กรอย่างสมดุล จึงจะสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- จิณฉัตร ปะโคทัง. (2561). การพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารองค์การณรงศ์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต*, 8(1), 127–136.
- ตติย์พร เขตรักษา. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทินกร บัวชู. (2562). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา The Status of Digital Leadership of Education Management Administrators*. *วารสารครุศาสตร์สารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 13(2), 285–594.
- ปรานิต จินดาศรี, อภิชาติ คชโคตร, และวิภารัตน์ วรเชษฐบัญชา. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพิลา อานาจ. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระบบบริหารงานวิทยานิพนธ์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญา

- มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา วารสารการบริหารและพัฒนาการศึกษา, 15(1), 127-138.
- เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลั.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล *School Management in Digital Era*. สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological Review.
- Mitchell, T. R. (1987). *People in organizations: An introduction to organizational behavior* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Sheninger, E. (2014). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. Corwin Press.