

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

The Relationship between School Administrators' Skills in Digital Era and Performance Motivation of Teachers under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office1

ณัฐริกา คลังอุดม Nattharika Klangaudom

อาคม อึ้งพวง Arkom Eungpuang

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Northeastern University

6783110038@neu.ac.th

Received 2026/02/11

Revised 2026/03/06

Accepted 2026/03/17

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูรวมจำนวน 318 คน สูตรคำนวณของ Taro Yamane มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.989 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.898$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.

Abstract

The purposes of this research were to: (1) examine the skills of school administrators in the digital era, (2) investigate teachers' work motivation, and (3) analyze the relationship between school administrators' skills in the digital era and teachers' work motivation under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 318 school administrators and teachers, determined using Yamane's formula at the .05 level of precision and selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The Index of Item–Objective Congruence (IOC) ranged from 0.67 to 1.00. The overall reliability coefficient was 0.989, with reliability values of 0.984 for administrators' skills in the digital era and 0.976 for teachers' work motivation. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product–moment correlation coefficient.

The research findings revealed that:

1) the overall level of school administrators' skills in the digital era under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. The highest mean score was found in digital skills for whole-system organizational management, followed by digital citizenship skills, technological leadership skills, and digital communication skills, respectively, whereas the lowest mean score was innovation leadership skills.

2) Teachers' work motivation was overall at a high level. The highest mean score was found in the nature of work, followed by recognition, organizational

relationships, career advancement, and working conditions, respectively, while the lowest mean score was compensation.

3) The relationship between school administrators' skills in the digital era and teachers' work motivation showed a high positive correlation, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: School Administrators' Skills, Digital Era, Teachers' Work Motivation.

บทนำ

ปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศ ทำให้ข้อมูลข่าวสารเข้าถึงได้ไร้ขีดจำกัด การเรียนรู้จึงเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา และขยายจากห้องเรียนสู่เครือข่ายระดับโลก การจัดการศึกษาของชาติจึงต้องปรับตัว โดยมุ่งพัฒนาทักษะที่จำเป็นของเยาวชน ครู และผู้บริหาร เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวทางนี้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม รวมถึงเปิดโอกาสให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างอิสระ คล่องตัว และมีเสรีภาพทางวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นทั้งการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและการบริหารเทคโนโลยีควบคู่กัน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่อง โดยต้องนิเทศ ติดตาม และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับนโยบายสถานศึกษา ประเด็นสำคัญคือการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และการทำงานแบบเครือข่าย ควบคู่กับการยอมรับนวัตกรรมและการเข้าถึงเทคโนโลยี ผู้บริหารจึงต้องมีสมรรถนะในการเชื่อมโยงความรู้ให้เหมาะกับผู้เรียนยุคดิจิทัล เพื่อบรรลุเป้าหมายการศึกษา คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ การดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ความสำเร็จในการทำงาน และการพัฒนาสังคมประเทศชาติ โดยยังคงเอกลักษณ์ วัฒนธรรม และคุณธรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (สฤญญา แซ่มซ้อย, 2562 : 14)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีทักษะของผู้บริหารยุคดิจิทัลที่ครอบคลุมมากกว่าการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ หากแต่ต้องผสานทักษะด้านภาวะผู้นำ การคิดเชิงระบบ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร เพื่อให้สามารถ

ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและบริบททางสังคมที่รวดเร็ว พร้อมทั้งสนับสนุนครูให้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ในขณะเดียวกัน ครูซึ่งเป็นกลไกหลักของสถานศึกษา ต้องรับผิดชอบทั้งงานสอน งานวิชาการ และงานพัฒนาผู้เรียน การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดระดับความทุ่มเทและประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ทักษะดิจิทัลและภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจของครู กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคง การยอมรับ การสร้างขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าของครูได้อย่างเหมาะสม ย่อมทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ขณะเดียวกัน เมื่อครูมีแรงจูงใจและความต้องการพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น ก็จะสะท้อนกลับไปผลักดันให้ผู้บริหารต้องยกระดับทักษะดิจิทัลและแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าว ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ที่อธิบายว่า มนุษย์จะเกิดแรงจูงใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองเป็นลำดับขั้น และเมื่อก้าวสู่ความต้องการขั้นสูง ย่อมต้องการสภาพแวดล้อมและการสนับสนุนที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น (ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล, 2564 : 22)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองขอนแก่น บ้านฝาง และพระยืน โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณธรรม ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และความเสมอภาคทางการศึกษา ภายใต้การบริหารตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานของครู ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แม้มีจุดแข็งด้านการบริหารและการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง แต่ยังเผชิญความท้าทายด้านทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2568 : 10)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่จะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
- 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2568 152 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 113 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,838 คนรวมทั้งสิ้น 1,951 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 332 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นฐาน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ และคำนวณตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนผู้บริหารและครูในโรงเรียนแต่ละขนาด

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ มุ่งสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ทักษะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี 2) ทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ 3) ทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรม 4) ทักษะพลเมืองดิจิทัลและความฉลาดทางสังคม 5) ทักษะการถ่ายทอดและการสื่อสารดิจิทัล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราประมาณค่าซึ่งมีระดับการปฏิบัติการ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีระดับการปฏิบัติการ 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) นำข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณร้อยละ (Percentage)

2) นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบ มาตราประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4) นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยการหาค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สัน (Pearson' product moment correlation coefficient) ได้แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านทักษะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี	4.08	0.40	มาก
2. ด้านทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ	4.18	0.52	มาก
3. ด้านทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	4.05	0.40	มาก
4. ด้านทักษะพลเมืองดิจิทัล	4.11	0.27	มาก
5. ด้านทักษะการสื่อสารดิจิทัล	4.06	0.43	มาก
รวม	4.09	0.34	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ รองลงมา คือ ด้านทักษะพลเมืองดิจิทัล ด้านทักษะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ด้านทักษะการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ด้านทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการยอมรับนับถือ	4.12	0.46	มาก
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.16	0.54	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	4.09	0.40	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	4.10	0.46	มาก
5. ด้านค่าตอบแทน	4.06	0.30	มาก
6. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ดี	4.08	0.41	มาก
รวม	4.10	0.34	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ดี ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Yรวม
X1	.629**	.765**	.651**	.610**	.364**	.635**	.788**
X2	.667**	.894**	.745**	.682**	.442**	.747**	.900**
X3	.531**	.724**	.665**	.553**	.410**	.621**	.750**
X4	.408**	.482**	.422**	.393**	.275**	.401**	.511**
X5	.499**	.708**	.643**	.566**	.381**	.642**	.737**
Xรวม	.663**	.873**	.761**	.683**	.454**	.744**	.898**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับสูง ($r = 0.898$) สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r = 0.894$) รองลงมา คือ ทักษะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r = 0.765$) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ทักษะพลเมืองดิจิทัลกับค่าตอบแทน ($r = 0.275$)

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ ทั้งนี้เพราะว่าเนื่องจากเขตพื้นที่มีการขับเคลื่อนนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง กำหนดให้สถานศึกษาใช้ระบบสารสนเทศเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน เช่น ระบบ AMSS++ และ Smart Area สำหรับงานสารบรรณ งบประมาณ และฐานข้อมูล DMC ทำให้ผู้บริหารต้องใช้งานจริงอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดความชำนาญและบูรณาการเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานประจำวัน ควบคู่กับการจัดอบรมและพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ วิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป การสนับสนุนเชิงระบบดังกล่าวสะท้อนวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้ระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสูงกว่าด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญยานี ขอบจิตร (2565) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กาญจนา นามวงศ์ (2566) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ แยมชื่น (2566) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

การศึกษาเอกชน พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน อันเป็นผลจากสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากเขตพื้นที่มุ่งบริหารงานบุคคลโดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ควบคู่กับการส่งเสริมวัฒนธรรมผ่านระบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ที่เปิดโอกาสให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้และสร้างผลงานตามความสนใจของตนเอง ส่งผลให้งานมีความท้าทาย น่าสนใจ และเอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ จึงช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดความพึงพอใจ เต็มใจ และมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อานุภาพ คำชนะ (2565) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตาภา ศรีสังข์ (2566) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 3 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับสูง ($r = 0.898$) สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r = 0.894$) ทั้งนี้เพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มุ่งขับเคลื่อนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์บน

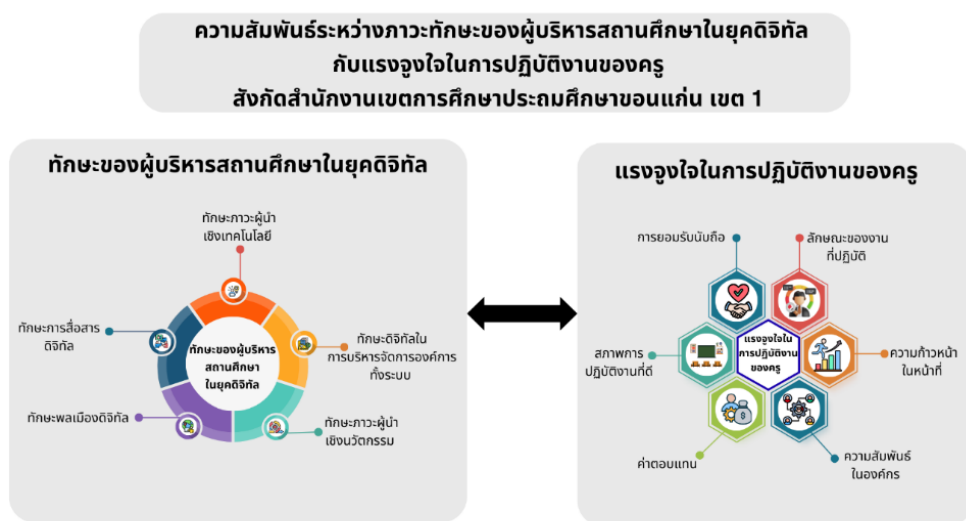
ฐานเทคโนโลยีดิจิทัล โดยนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายอย่างเป็นระบบ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ จะก่อให้เกิดฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ครบคลุม การมอบหมายงานสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครู ขณะเดียวกัน การบริหารทรัพยากรและงบประมาณผ่านระบบดิจิทัลช่วยลด ขั้นตอนงานธุรการที่ซ้ำซ้อน ทำให้ครูมีเวลาในการพัฒนางานด้านการจัดการเรียนการสอนและการสร้างสรรค์นวัตกรรมมากขึ้น ลักษณะงานจึงมีความน่าสนใจ ทำหาย และเอื้อต่อการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เมื่อระบบบริหารสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง จึงส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มใจและมีความสุข ไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชรณันท์ ชันทอง (2564) ได้ศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัย ญัฐพล หงส์คำ (2565) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ กิตติพงษ์ ทะสา (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งพบว่ามีค่าอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ ทิพาวรรณ จงประเสริฐ (2568) ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้

ผลการวิจัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.898$) สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีทักษะดิจิทัลสูงขึ้น แรงจูงใจในการทำงานของครูจะเพิ่มขึ้นตามไปด้วยอย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ยังพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในด้านทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ($r = 0.894$) แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานด้วยระบบดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ครูรับรู้ว่างานมีความชัดเจน ทันสมัย ลดภาระงานซ้ำซ้อน และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีคุณค่า ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในโดยตรง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรมุ่งเน้นการบริหารจัดการองค์การด้วยเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล เพื่อยกระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างยั่งยืน กล่าวได้ว่า โรงเรียนในยุคดิจิทัลไม่ได้ต้องการเพียง “ผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีได้” แต่ต้องการ ผู้นำที่สามารถออกแบบระบบงานดิจิทัลที่ทำให้ครูรู้สึกว่างานมีคุณค่า มีความก้าวหน้า และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแกนหลักของแรงจูงใจเชิงวิชาชีพในศตวรรษที่ 21



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

ที่มา : ญัฐริกา คลังอุดม และอาคม อึ้งพวง, 2568

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการบริหาร และพัฒนาองค์กร ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ โดยเน้นทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการองค์กรทั้งระบบ การสื่อสาร และการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างยั่งยืน

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ควรกำหนดนโยบายการประเมินสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินมาใชวางแผนพัฒนา และเชื่อมโยงกับการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานของครูในสถานศึกษา

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ควรสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านดิจิทัลและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำดิจิทัล โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การนิเทศติดตาม และการสื่อสารภายในโรงเรียน เพื่อสร้างความคล่องตัวในการทำงานและเพิ่มแรงจูงใจแก่ครู

2) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และให้การยอมรับผลงานครู เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3) ควรนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานและการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดภาระงานเอกสาร และทำให้ครูสามารถมุ่งเน้นงานด้านการจัดการเรียนรู้ได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรดำเนินการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ให้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

ของครูอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม

2) ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อให้รู้ว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

References

- กัญยานี ขอบจิตร. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กาญจนา นามวงศ์. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิตติพงษ์ ทะสา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. *ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตาภา ศรีสังข์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, 10(1), 135-148.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์.

ณัฐกานต์ แยมชื่น และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารวิชาการและวิจัยมัลติพลอดิสซิปลิनารี*, 3(6), 1-15.

ณิสรนันท์ ชันทอง. (2567). ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ทิพาวรรณ จงประเสริฐ และธารรัตน์ มาลัยเถา. (ม.ป.ป.). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย – เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, ปีที่ 7 (ฉบับที่ 2), 158-170.

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49-53.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (2568). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2566–2570*. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.

สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อานุภาพ คำชนะ. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis. (3rd Ed)*. NewYork: Harper and Row Publications.