

ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

The Digital Leadership Capabilities of Administrators and Teachers Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1

อดิสร ทองดี^{1*}, สรรชัย ชูชีพ², ภูวดล จุลสุคนธ์³

Adison Thongdee^{1*}, Sunchai Chucheeep², Phuwadol Chulasukhont³

Received: November 18, 2025 Revised: December 11, 2025 Accepted: December 17, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 317 คน ปีการศึกษา 2567 ได้มาโดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร์วีย์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตาม ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหาร, ครู, เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

³ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

* Corresponding Author: adison2404@gmail.com

Abstract

This research article aimed to study the level of digital leadership capabilities of administrators and teachers under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1, and to compare their digital leadership capabilities, divided by position, age, work experience, and school sizes. The sample group consisted of 317 administrators and teachers in the 2024 academic year. The participants were selected through stratified random sampling based on school size. The research instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, one-way ANOVA, and Fisher's Least Significant Difference (LSD) method.

Results of the study

1. The overall level of digital leadership capabilities among administrators and teachers under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level.
2. When classified by age and years of work experience, the digital leadership capabilities did not differ significantly. However, when classified by position and school size, the results revealed statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: digital leadership capabilities, administrators, teachers, Lopburi Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วตลอดเวลาและต่อเนื่องในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดความซับซ้อนและปัญหาต่างๆ จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมในการดำเนินการ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดหวัง ในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีภารกิจหลายด้านจะต้องบริหารทรัพยากรและทำงานร่วมกับคนที่เกี่ยวข้องทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีทักษะทางการบริหาร มีความรู้ในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมวิทยา จิตวิทยา การเมือง การปกครอง และภูมิศาสตร์ ฯลฯ มาเป็นส่วนประกอบในการบริหารงาน ซึ่งกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารต่างไปจากงานของผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารไม่ได้ลงมือปฏิบัติโดยตรงแต่ส่วนใหญ่คืองานบริหารที่อาจเกี่ยวข้องกับงานอื่นๆ ทางอ้อม ผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะการบริหาร กระบวนการและมีเทคนิคการบริหาร หากผู้บริหารไม่มีทักษะทางการบริหารก็จะบริหารงานไม่ได้ในศตวรรษที่ 21 หน่วยงานต่างๆ เผชิญกับปัญหาท้าทายใหม่ๆ บทบาทของผู้นำเพิ่มความซับซ้อนและมีความสำคัญยิ่งขึ้น ผู้นำในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ๆ เพิ่มขึ้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (value creation) ให้แก่ตนเองสูงสุดจะได้มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันในโลกยุคไร้พรมแดน (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2550, หน้า 25)

นอกจากนี้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 นับเป็นปัจจัยสำคัญที่เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างด้านการศึกษาอย่างฉับพลันและรุนแรง โดยทำให้สถานศึกษาจำนวนมากจำเป็นต้องปรับรูปแบบการเรียนการสอนจากรูปแบบปกติสู่การเรียนรู้ทางไกลผ่านระบบดิจิทัล ทั้งในรูปแบบออนไลน์และแบบผสมผสาน ส่งผลให้ผู้บริหาร ครู และผู้เรียนต้องพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างเร่งด่วนเพื่อรองรับ

บทบาทและวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา ทรัพยากร และความไม่พร้อมของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ในช่วงเวลาดังกล่าว หน่วยงานด้านการศึกษาด้าน เช่น สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (DEPA) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ผลักดันการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ผ่านโครงการสำคัญ อาทิ ระบบ DLIT แพลตฟอร์ม Thai MOOC และการบูรณาการทักษะ Coding ซึ่งเป็นทักษะดิจิทัลพื้นฐานของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่สถานศึกษาต้องปรับตัวตามนโยบายการศึกษาเชิงดิจิทัลของประเทศ สถานการณ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ทักษะด้านดิจิทัลและความสามารถด้านผู้นำทางดิจิทัลเป็นสมรรถนะที่ขาดไม่ได้ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันและอนาคต เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและตอบสนองต่อบริบทการศึกษาดิจิทัลที่ทวีความสำคัญยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในหลักการบริหารหรือการจัดการ ตลอดจนมีทักษะในการบริหารหรือการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักวิชาการหลายๆท่านที่ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินการบริหารประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาการศึกษาต่อไป ยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านการเมือง สังคม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี สื่อสารและการคมนาคม ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยเป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติอย่างเร่งรีบ โดยมุ่งให้ประชากรของประเทศมีลักษณะที่พึงประสงค์ อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีหรือทักษะการใช้ดิจิทัลให้กับบุคลากร ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรของภาครัฐและประชาชนร่วมมือกันเสริมสร้างชุมชน สังคม และประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก กระบวนการทางการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพได้นั้นจำเป็นต้องใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีความรู้และมีความดีควบคู่กัน ซึ่งจะทำให้ประเทศพัฒนาได้อย่างมั่นคง สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทุนปัญญาของประเทศ ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ได้ หากการพัฒนาผู้สอนรวมทั้งผู้เรียนและ บุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับสังคม เศรษฐกิจ และรูปแบบการเรียนรู้ที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไป (ไพฑูริย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2554, หน้า 72)

เพื่อสนองแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 - 2565) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา และด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีที่มีปริมาณเพียงพอ โดยมีคุณภาพ มีสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้มีความสามารถพิเศษด้านพหุปัญญาสามารถต่อยอดการประกอบอาชีพประชาชนในพื้นที่ชุมชน ได้รับการศึกษาเพื่อฝึกอาชีพตามความถนัดและความสนใจ รวมทั้งมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในเชิงพาณิชย์ และการสร้างมูลค่าเพิ่มทางสังคม ยุทธศาสตร์ที่ 5 ผู้เรียน สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับทุกประเภทการศึกษาเข้าถึง ทรัพยากรพื้นฐานระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มรองรับการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้และทักษะ ต่อยอดการประกอบอาชีพ / การปฏิบัติงาน รวมทั้งมีศูนย์กลางในการจัดเก็บรวบรวมสื่อการเรียนการสอน แบบดิจิทัลที่ทันสมัย และระบบฐานข้อมูลกลางทางการศึกษาของประเทศที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถ เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ว่าด้วยระบบบริหารจัดการของกระทรวงศึกษาธิการมีความคล่องตัวในการ

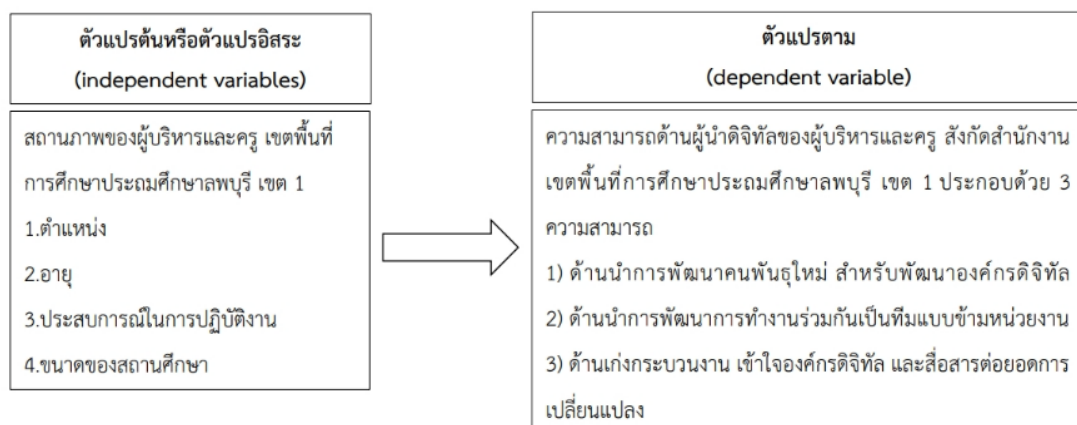
บริหารงานการศึกษามากยิ่งขึ้น มีเอกภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ โครงสร้างของกระทรวงได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ โดยการกระจายอำนาจลงไปสู่ส่วนภูมิภาค สถานศึกษาทุกระดับมีมาตรฐานขั้นต่ำตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มีธรรมาภิบาลในการบริหาร และมีกลไกการส่งเสริมพลังทางสังคมให้ทุกภาคส่วนเข้ามาดำเนินการร่วมและ/หรือสนับสนุนทรัพยากรในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา รวมทั้งมีกลไกการนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และภูมิปัญญาของผู้สูงอายุมาถ่ายทอดสู่ผู้เรียนในพื้นที่ชุมชน เพื่อนำไปใช้สำหรับการประกอบอาชีพได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 42 - 43) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 วางกรอบแนวคิดในการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 “เขตก้าวหน้า สร้างคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน” ได้ดำเนินการคือ พลิกโฉมสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บนฐานของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย พลิกโฉมสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน และพลิกโฉมสู่การติดตามการเข้ารับการศึกษาระดับประถมศึกษาของประชากรวัยเรียนเป็นรายคน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารและครู สำหรับระบบการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจการศึกษาความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ให้กับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ
และบุคลากรภาครัฐของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562, หน้า 4 - 21)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 149 คน ครูจำนวน 1,362 คน รวมทั้งสิ้น 1,511 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่าครูและเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนประชากรที่ดีและมีสัดส่วนใกล้เคียงกันให้มากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 40 : 60 โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 40 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 127 คน และครุร้อยละ 60 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้จำนวน 190 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากร (N)			กลุ่มตัวอย่าง (n)		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	87	559	646	74	78	152
ขนาดกลาง	52	611	663	44	85	129
ขนาดใหญ่	10	192	202	9	27	36
รวม	149	1,362	1,511	127	190	317

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลค้างนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (close form) ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัย ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านนำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล 2) ด้านนำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน 3) ด้านเก่งกระบวนการงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยมีการศึกษาวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล

และกำหนดโครงสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งกระบวนการพัฒนาเครื่องมือเริ่มจากการวิเคราะห์นิยาม ประยุกต์และพัฒนาข้อคำถามขึ้นจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล ของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและลักษณะเฉพาะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือ วัดของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2. เครื่องมือวิจัยได้นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ซึ่งข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3. แบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ไม่ใช่อำเภอเมือง ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของของครอนบาค (Cronbach) โดย ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.911

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อออกหนังสือขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล พร้อมแบบสอบถามที่ใส่ รหัสกำกับแล้วไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน และครูจำนวน 190 คน โดยใช้ฟอร์มเก็บข้อมูลออนไลน์ (google forms)

3. ผู้วิจัยติดตามการเก็บข้อมูลโดยใช้ฟอร์มเก็บข้อมูลออนไลน์ (google forms) โดยตรวจสอบความ สมบูรณ์ ความถูกต้องของแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามและ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่า ร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง โดยแปลความหมาย การให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) รายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และอายุ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และ เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ ความถี่ ร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (n = 317 คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหาร	127	40.06
1.2 ครู	190	59.94
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	66	20.82
2.2 30 - 39 ปี	106	33.44
2.3 40 - 49 ปี	99	31.23
2.4 50 ปีขึ้นไป	46	14.51
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	98	30.91
3.2 5-10 ปี	91	28.70
3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	128	40.39
4. ขนาดของสถานศึกษา		
4.1 ขนาดเล็ก	152	47.95
4.2 ขนาดกลาง	129	40.70
4.3 ขนาดใหญ่	36	11.35

จากตาราง 2 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 59.94 มีอายุ 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.44 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.39 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 47.95

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวม

ด้านที่	ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล	(n = 317 คน)		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านนำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล	4.37	0.27	มาก	1
2	ด้านนำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน	4.23	0.36	มาก	3
3	ด้านเก่งกระบวนงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง	4.31	0.32	มาก	2
รวม		4.31	0.27	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านนำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.27) รองลงมาได้แก่ ด้านเก่งกระบวนงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.32) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านนำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.36)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง

ด้านที่	ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหาร (n=125)		ครู (n=125)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านนำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล	4.43	0.25	4.33	0.27	3.147	.002*
2	ด้านนำการพัฒนาการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน	4.37	0.31	4.14	0.37	5.659	.000*

ด้านที่	ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหาร (n=125)		ครู (n=125)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3	ด้านเก่งกระบวนงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง	4.38	0.31	4.26	0.31	3.312	.001*
	รวม	4.39	0.26	4.25	0.27	4.666	.000*

*p ≤ .05

จากตาราง 4 พบว่า ระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันทุกรายด้าน

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม อายุ

ด้าน	ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	ด้านนำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.362	3	0.121	1.719	.163
		ภายในกลุ่ม	21.996	313	0.070		
		รวม	22.358	316			
2	ด้านนำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.681	3	0.227	1.756	.156
		ภายในกลุ่ม	40.497	313	0.129		
		รวม	41.179	316			
3	ด้านเก่งกระบวนงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.105	3	0.035	0.350	.789
		ภายในกลุ่ม	31.165	313	0.100		
		รวม	31.269	316			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.225	3	0.075	1.010	.388
		ภายในกลุ่ม	23.207	313	0.074		
		รวม	23.431	316			

จากตาราง 5 พบว่า ระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้าน	ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	ด้านนำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.169	2	0.084	1.194	.304
		ภายในกลุ่ม	22.189	314	0.071		
		รวม	22.358	316			
2	ด้านนำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.254	2	0.127	0.973	.379
		ภายในกลุ่ม	40.925	314	0.130		
		รวม	41.179	316			
3	ด้านเก่งกระบวนการงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.421	2	0.211	2.144	.119
		ภายในกลุ่ม	30.848	314	0.098		
		รวม	31.269	316			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	0.124	2	0.062	0.835	.435
		ภายในกลุ่ม	23.307	314	0.074		
		รวม	23.431	316			

จากตาราง 6 พบว่า ระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา

ด้าน	ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	ด้านนำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.022	2	0.011	0.154	.858
		ภายในกลุ่ม	22.336	314	0.071		
		รวม	22.358	316			
2	ด้านนำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.176	2	0.588	4.615	.011*
		ภายในกลุ่ม	40.003	314	0.127		
		รวม	41.179	316			
3	ด้านเก่งกระบวนการงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.918	2	0.459	4.764	.009*
		ภายในกลุ่ม	30.352	314	0.097		
		รวม	31.269	316			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	0.478	2	0.239	3.271	.039*
		ภายในกลุ่ม	22.953	314	0.073		
		รวม	23.431	316			

*p ≤ .05

จากตาราง 7 พบว่า ระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน และด้านเก่งกระบวนงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีการเตรียมความพร้อมและการยอมรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา ทั้งในระดับผู้บริหารและครู ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก และการพัฒนาผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษามีความสำคัญในการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การฝึกอบรมทักษะการใช้เทคโนโลยีไม่เพียงแต่ช่วยเสริมทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัล แต่ยังเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ในด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการวางกลยุทธ์ ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาปรับตัวและเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมครอบคลุมทั้งการใช้เครื่องมือดิจิทัล การสร้างวิสัยทัศน์ และการสื่อสารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้บริหารและครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญญา พันพิลา (2562, หน้า 89) ที่ศึกษาเรื่องความสามารถด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ด้านผู้นำดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ สวัสดิ์ (2567, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า ด้านผู้นำดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านนำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาทักษะดิจิทัลและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยสถานศึกษาปรับตัวในยุคที่เทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารมีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรทำให้ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และการยอมรับเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลทำให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีได้เหมาะสม และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษา มีการพัฒนาผู้นำดิจิทัลในทุกระดับช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรชนก แก้วกรม (2565, หน้า 56) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานของครู จึงมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของตนเองมาก จัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพเพื่อพัฒนาการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา ทิศาภาค (2565, หน้า 106) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ผลวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านนำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานร่วมกันและทำงานแบบข้ามหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันทำให้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและเชื่อมโยงข้อมูลจากหลายแหล่ง มีการบูรณาการเครื่องมือดิจิทัลและระบบการบริหารจัดการทำให้การทำงานมีทิศทางที่ชัดเจน มีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาช่วยให้การพัฒนาเทคโนโลยีเป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ และมีการทำงานร่วมกันที่ช่วยแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งช่วยเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัทธวรรณ วงษ์ไพย (2566, หน้า 75) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภาคสนธิ์ ผลวิจัยพบว่า ด้านการทำงานร่วมกันผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ ร่วมกันทำงาน มีการสร้างทีม การพัฒนาทีม และสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีการสร้างวัฒนธรรม การทำงานร่วมกัน มีการสร้างเครือข่ายในการทำงานและสามารถร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพโดยอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นหลัก และมีการส่งเสริมแนวคิดการทำงาน ร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายและมีผลลัพธ์ที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างมีอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พจน์ เจริญสันติเยะ (2567, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ด้านการ ทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

1.3 ระดับความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านเก่งกระบวนการงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเข้าใจองค์กรดิจิทัลและสามารถสื่อสารการเปลี่ยนแปลงได้ดี สามารถใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในการตัดสินใจและปรับกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ Big Data ช่วย เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาและทำให้การดำเนินงานไปในทิศทางที่ชัดเจนและตอบสนอง ความต้องการได้ทันที มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ชัดเจน ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งจะปรับตัวและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารที่ดีช่วยให้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร เป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ บุญสาร (2564, หน้า 61) ที่ศึกษา เรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 พบว่า ด้านกระบวนการจัดการ สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานและกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างชัดเจน มีนโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม และ ด้วยการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานทำให้กระบวนการทำงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงมีการ ใช้ฐานข้อมูลกลางในการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 78 - 80) ที่ศึกษาเรื่องระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกิจวัตรประจำวัน และนำข้อมูลสารสนเทศมา ประกอบการจัดสนใจในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหาร สถานศึกษา มีพฤติกรรมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน กำหนดพันธกิจด้านดิจิทัล มีการ กำกับควบคุมวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์ และแผนงานเพื่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัทธวรรณ วงษ์ไพย (2566, หน้า

76) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นทวีป ผลวิจัยพบว่า ด้านด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมองการณ์ไกลในการสร้างกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาว โดยการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาใช้ มีการสร้างแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยี มีการสร้างแรงบันดาลใจเป็นเข็มทิศในการชี้นำในการทำงาน รวมถึงมีการตัดสินใจเพื่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล มีความเข้าใจในเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์รวมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ และด้านการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารที่มีวิธีการที่หลากหลายมีการเข้าใจถึง วิสัยทัศน์และกลยุทธ์และรูปแบบการสื่อสาร มีการปรับปรุงข้อมูลให้มีความทันสมัยอยู่เสมอและนอกจากนี้ยังมีความสามารถในการเจรจาพันธมิตรภายในและภายนอกมีวิธีในการจูงใจผู้อื่นในการทำงานรวมถึงมีการสร้างเครือข่าย ในด้านการสื่อสาร

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ระดับความคิดเห็นต่อความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สามารถส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้สถานศึกษาปรับตัวได้ในยุคดิจิทัล ขณะที่ครูเน้นการสอนและพัฒนา นักเรียน การพัฒนาทักษะดิจิทัลในด้านการจัดการสถานศึกษาจึงอาจมีข้อจำกัด การสร้างผู้นำดิจิทัลที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การนำกลยุทธ์ดิจิทัลมาช่วยให้การเรียนการสอนทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตชาติ กุดนอก (2565, หน้า 175) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัดน์ เหตุเกษ (2567, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 ระดับความคิดเห็นต่อความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูในทุกช่วงอายุสามารถเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกเหตุผลที่การจำแนกตามอายุในภาพรวมพบว่าไม่ต่างกันอาจเป็นไปได้ว่ายุคปัจจุบันการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลทำได้ง่ายขึ้น ทำให้ความแตกต่างทางอายุในเรื่องความสามารถด้านดิจิทัลลดลง ทักษะดิจิทัลสามารถเรียนรู้ได้ไม่เกี่ยวกับอายุหรือประสบการณ์การทำงาน แต่ขึ้นอยู่กับการศึกษาและการสนับสนุนจากองค์กร หากโรงเรียนมีนโยบาย มีเป้าหมายและแนวทางการส่งเสริมที่ชัดเจน ครูและบุคลากรได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสม ทุกคนสามารถพัฒนาทักษะดิจิทัลได้ การปรับตัวต่อเทคโนโลยีดิจิทัลจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุ แต่ขึ้นอยู่กับการศึกษาและการใช้เครื่องมือ

ดิจิทัลที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอริน วัฒนพานิช (2567, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการขับเคลื่อนการบริหารงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ชัดเจน ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น กำหนดแนวทางการดำเนินงานในการบริหารสถานศึกษา ได้รับทราบและสร้างความเข้าใจนโยบายอย่างไว้วางใจและยอมรับในการปรับนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาสู่การนำไปบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ส่งผลให้ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎาพร ชาพิตร (2566, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับความคิดเห็นต่อความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาผู้นำดิจิทัลและทักษะการใช้เทคโนโลยีไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนาน แต่ขึ้นอยู่กับการศึกษาที่เหมาะสมและการเข้าถึงเครื่องมือดิจิทัล ผู้บริหารและครูทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลได้หากมีการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยพัฒนาทักษะได้เร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาผู้นำดิจิทัลจึงไม่จำกัดเฉพาะคนที่มีประสบการณ์มาก แต่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนที่พร้อมเรียนรู้และใช้งานเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา สวยขุนทด (2567, หน้า 117) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผลวิจัยพบว่า ผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 81) ที่ศึกษาเรื่องระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ระดับความคิดเห็นต่อความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร การเงิน และเทคโนโลยีที่ช่วยในการพัฒนาองค์กรดิจิทัลได้ดีกว่าขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยมีโครงสร้างการบริหารที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กอาจพบปัญหาด้านทรัพยากรและการพัฒนาส่งเสริมที่จำกัด การสนับสนุนให้สถานศึกษาขนาดเล็กสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ทุกสถานศึกษามีการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พวงสำเภา (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ น่วมไม้พุ่ม (2567, หน้า 40) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรากร เชื้อเจริญ (2565, หน้า 62) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัฒน์ เหตุเกษ (2567, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านนำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรทุกคนสถานศึกษาพร้อมปรับเปลี่ยนสู่การทำงานในยุคดิจิทัลอยู่เป็นประจำ ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมการอบรมหรือกิจกรรมที่ช่วยให้ครูและบุคลากรคุ้นเคยกับการทำงานในยุคดิจิทัลมากขึ้น และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปรับตัวไปพร้อมกันทั้งโรงเรียน

1.2 ด้านนำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบ ระบุจำนวนและทักษะของบุคลากรในโรงเรียน ที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อเปรียบเทียบกับความต้องการในแต่ละโครงการเป็นประจำ ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างระบบฐานข้อมูลที่สามารถเก็บข้อมูลทั้งจำนวนและทักษะของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างละเอียดและเป็นปัจจุบัน เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบกับความต้องการในแต่ละโครงการได้อย่างแม่นยำ รวมถึงการสร้างแผนพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการในแต่ละโครงการ เพื่อให้การทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 ด้านด้านเก่งกระบวนงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในโรงเรียนและหน่วยงานอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ควรมีช่องทางหรือระบบที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลร่วมกันได้ง่ายขึ้น เพื่อช่วยให้การทำงานร่วมกันภายในหรือกับหน่วยงานอื่นราบรื่นขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ทั้ง 2 เขต และมีการเปรียบเทียบกัน เนื่องจากการศึกษาความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล สามารถบ่งบอกถึงทักษะที่มีสำหรับการเปลี่ยนแปลงในสมัยใหม่ได้ ประกอบกับการศึกษาความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและครู กับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ทั้ง 2 เขต และเปรียบเทียบกันจะทำให้ค้นสังกัดทราบข้อมูลในภาพรวมของทั้งจังหวัด และสามารถดูความแตกต่างกันของ

ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัลทั้ง 2 เขต ได้ รวมถึงสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนแนวทางในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลพบุรี ได้อีกด้วย

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการดำเนินงานของผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 เนื่องจาก ผลการวิจัยในปัจจุบันได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารและครู ในด้านการพัฒนาองค์กรดิจิทัล การทำงานร่วมกันข้ามหน่วยงาน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ดังนั้นการศึกษาผลกระทบจากการใช้ทักษะความสามารถของผู้นำดิจิทัลในการเรียนการสอนจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจว่า การมีผู้นำที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนนั้น มีผลกระทบต่อการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนได้อย่างไร

2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการร่วมมือระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา เนื่องจากการศึกษาถึงความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมข้ามหน่วยงาน ผลวิจัยสามารถต่อยอดในการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานรัฐบาล ภาคเอกชน หรือองค์กรต่างๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน

2.4 ควรมีการศึกษาเรื่องการแนวทางในการส่งเสริมการใช้ AI ในการพัฒนาทักษะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน เนื่องจากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารและครู และเพื่อให้สอดคล้องกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ดังนั้นการศึกษาเรื่องแนวทางในการส่งเสริมการใช้ AI ในการพัฒนาทักษะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จะสามารถช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะผู้นำดิจิทัลในการศึกษาด้วยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาและการเรียนการสอน จากการใช้ AI ในการพัฒนาทักษะผู้นำดิจิทัลในโรงเรียนได้อีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563–2565*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษฎาพร ชาพิตร. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนเขตบางพลัดกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- กันตชาติ กุดนอก. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิรวัดน์ เหตุเกษ. (2567). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- จินตนา สวายนท. (2567). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- ณัฐธิดา ทิศาภาค. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ, มหาวิทยาลัยรังสิต.

- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). *โลกยุคไร้พรมแดนกับองค์กรแห่งอนาคต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรชนก แก้วกรม. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พจน์ เจริญสันเทียะ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารมณีเชษฐาราม วจอมมณี*, 7(6), 40–61.
- พัชรินทร์ สวัสดิ์. (2567). ความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น*, 11(2), 78–91.
- ไพฑูรย์ สีนาร์ตน์ และคณะ. (2554). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชระ บุญสาร. (2564). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. นนทบุรี: สุโขทัยธรรมธิดา.
- วรารณ พวงสำเภา. (2556). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย*, 2(1), 11-12.
- วิรากร เชื้อเจริญ. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). *ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ลัทธวรรณ วงษ์โพย. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์. *คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- สัญญา พันพิลา. (2562). *ความสามารถด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิดา.
- สุดารัตน์ น่วมไม้พุ่ม. (2567). ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. *วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น*, 3(3), 33–41.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการศึกษา ปีงบประมาณ 2567*. ลพบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2562). *ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล*. สืบค้น กันยายน 21, 2566, จาก <https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2024/01/PDF>
- ไอริน วัฒนพานิช. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 3(2), 842-873.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row.