

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ADMINISTRATORS' DIGITAL LEADERSHIP AND TEACHER' PERFORMANCE MOTIVATION
IN INSTITUTIONS UNDER BANGKOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

เวลุรีย์ ปรางค์จันทร์ ^{1*} อีระภาพ เพชรมาลัยกุล ²

Weluree Prangchan ^{1*} Theeraphab Phetmalaikul ²

^{1,2} สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ประเทศไทย

^{1,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Thailand.

* Corresponding author e-mail: weluree.pch@sg.swu.ac.th

Received: 26/05/2025 | Revised: 24/06/2025 | Accepted: 30/06/2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ จำนวน 285 คน ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน 5) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน

ที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis Enter Method) ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 และเพศชาย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 2) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ในระดับสูงปานกลาง ($r = 0.596^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สามารถร่วมกัน พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.60 โดยมี ค่า $R = 0.828$, $R^2 = 0.686$, $F = 121.987$ และ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล (X5) มีผลกระทบเชิงบวกสูงสุดและมีนัยสำคัญมาก รองลงมา การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X4) มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ และการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X2) มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aims to: (1) investigate the level of digital leadership among school administrators and the level of work motivation among teachers in primary schools under the jurisdiction of the Bangkok Primary Educational Service Area Office; (2) study the relationship between digital leadership of school administrators and teacher motivation; and (3) examine how digital leadership of school administrators influences teachers' motivation in their work. The sample consisted of 285 individuals. The independent variables included 1) Digital leadership and vision, 2) Support for teaching through digital technology, 3) Ethics in the use of digital technology, 4) Support for the use of digital technology in administration, and 5) Support for digital technology in assessment and evaluation. The dependent variables included 1) Job accomplishment, 2) Recognition and respect, 3) Characteristics of the work performed, 4) Responsibility, and 5) Career advancement. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis (Enter method). The findings

revealed that 1) Most of the respondents were female (174 individuals or 61.10%) and male (111 individuals or 38.90%). 2) The overall digital leadership of school administrators was at a high level ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.51). Two dimensions were rated at the highest level, while three were at a high level. The average scores for each aspect were ranked from highest to lowest. 3) There was a moderately high positive correlation between digital leadership of school administrators and teacher work motivation ($r = 0.596^{**}$), which was statistically significant at the 0.01 level. The digital leadership of school administrators was able to jointly predict teachers' work motivation in primary schools under the Bangkok Primary Educational Service Area Office by 68.60%. The statistical values were: $R = 0.828$, $R^2 = 0.686$, $F = 121.987$, and the result was statistically significant at the .01 level. When considering individual aspects, the support for the use of digital technology in assessment and evaluation (X5) had the highest positive and statistically significant effect. This was followed by the support for the use of digital technology in administration (X4), which also had a significantly positive impact, and the support for teaching and learning using digital technology (X2), which had a positively significant effect as well.

Keywords: Digital Leadership , Teacher' Performance Motivation

บทนำ

ครูเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่พร้อมนำประเทศไปสู่การพัฒนาให้เจริญขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอน นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยตรงให้กับเด็ก ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) มีหลักการสำคัญคือ ผลិតครูที่มีการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาระบบการคัดกรองที่สะท้อน

แรงจูงใจของครูซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เพื่อให้บุคลากรมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติอย่างมีทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (การดี อนันต์นาวิ. 2552: 112) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรตระหนักใน重要性ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) เป็นแนวทางการนำองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน ซึ่งในบริบทของสถานศึกษา ผู้นำดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมแรงจูงใจของ

การปฏิบัติงานของครูในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ โดยการที่ผู้สนับสนุนให้ครูได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จะทำให้ครูมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในการสอน การจัดอบรมและการพัฒนาศักยภาพของครูในยุคดิจิทัล จะช่วยเพิ่มความสนใจและแรงบันดาลใจในการพัฒนาการสอน และอาจลดภาระงานของครูได้เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาในความดูแล จำนวน 37 แห่ง และเป็นแหล่งที่ตั้งที่อยู่ในเมืองหลวง และในภาวะของเมืองหลวงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และผู้เรียนมีบริบทที่หลากหลายซับซ้อน และทันสมัย แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 จึงได้จัดให้มีสาระสำคัญของ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ นโยบายและจุดเน้นค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรและกลยุทธ์ ทั้งหมด 4 กลยุทธ์ ได้แก่กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา มีเป้าประสงค์ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีการบริหารงานบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับ Digital Literacy และสมรรถนะครูในทุกด้าน และในกลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่ จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนา ประเทศ คือการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม ตลอดจนพัฒนาทัศนคติจริยธรรม องค์ความรู้และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่ สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ 2566 - 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร) ภาวะทางด้านดิจิทัลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครนั้น ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในทุกภาคส่วน ตั้งแต่การจัดการข้อมูล การเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร ช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการกล่าวว่า ครูสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและทันเวลาเสมอ โดยตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างเต็มใจและเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตรงตามความต้องการด้านร่างกายและจิตใจของทุกฝ่าย ทำให้เกิดความตั้งใจทำงาน เมื่อมีปัญหาในที่ทำงาน ครูได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญา เนื่องจากได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์กรและมีความตั้งใจจริงในการแก้ปัญหา การจัดห้องทำงานให้เหมาะสมและสะดวกสบายช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสใช้ความคิด

สร้างสรรค์ ส่งผลให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งครูยังได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตน โดยได้รับการเลื่อนตำแหน่งและโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม รวมถึงการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้ไปพัฒนางานและสร้างความก้าวหน้าให้ตนเอง(วันทนี ยอดยิ่ง, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษานั้นถือกลไกสำคัญที่จะนำความสำเร็จและเสริมสร้างคุณภาพทางการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ภายในองค์กรนั้น ๆ การสร้างคุณภาพภายในโรงเรียนจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความมั่นใจเกิดขึ้นกับผู้รับบริการทั้ง นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมส่วนรวม (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561) พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน ยุคการศึกษา 4.0 โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยี ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง จึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ (ปณตนนท์ เถียรประภากุล, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจหลักในการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญที่สุดที่จะสามารถขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการศึกษาให้กับคนไทยทุกคนให้ได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ประสบความสำเร็จในการทำงาน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (สงบ อินทรมณี, 2562) เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาในยุคดิจิทัลที่เป็นวิถี การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่มีเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ เป็นเสมือนอาวุธสำคัญของผู้เรียน และผู้สอนในการเข้าถึงแหล่งความรู้และใช้สร้างสรรค์งานได้อย่างสะดวก (กอบสุข คงมนัส, 2561) ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรหรือสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันอันจะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน (จันทนา แสนสุข, 2559)

ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมและกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลยอมรับและร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจึงเป็นสภาพหรือการแสดงออกของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่นและฐานความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเพื่ออนาคตที่ดีกว่า (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557) ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วโดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างแพร่หลาย (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี ความรู้ ความสามารถตามแบบภาวะผู้นำ เข้าใจเกี่ยวกับบริบทของเทคโนโลยีที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงสังคมของโลก มีภาวะผู้นำที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำยุคดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี 2) มีความคิดสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญาและพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ 3) เต็มใจทดลองด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญาและคิดค้นนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการบริการใหม่ ๆ 4) พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล และ 5) การสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต (ชีวิน อ่อนละอ, 2563) หรืออาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

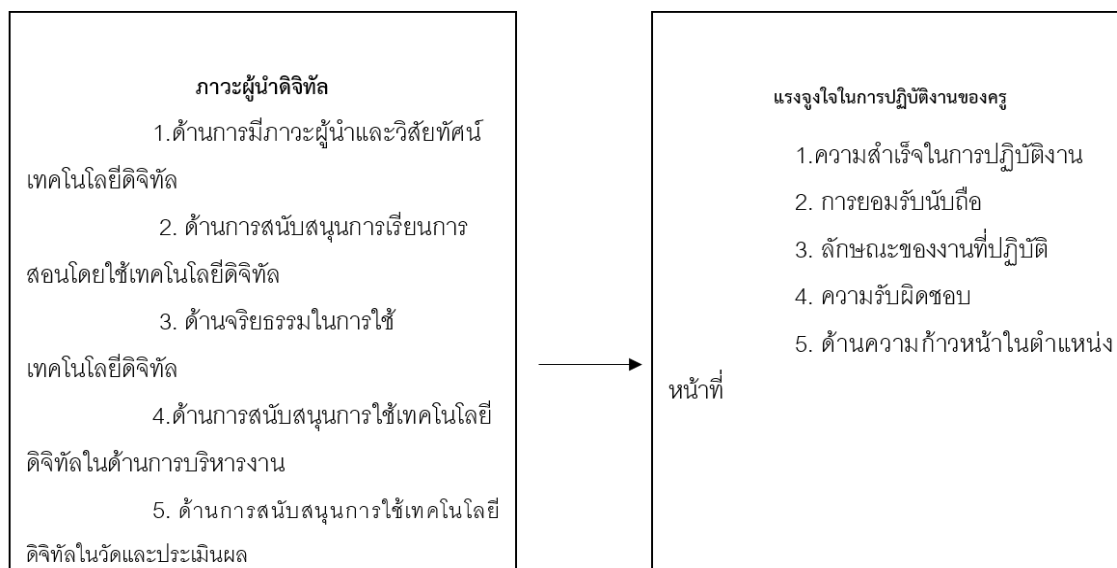
ขององค์กรและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล ซึ่งถือเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย และเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จมีงานวิจัยที่ระบุว่าผู้อำนวยการโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กร ทั้งนี้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายและต้องอาศัยการนำที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับบทบาทของตน รวมถึงการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย หากขาดองค์ประกอบเหล่านี้ การบรรลุเป้าหมายก็จะเป็นเรื่องยากที่จะสำเร็จได้ ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อทีมงานและสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุข้อตกลงตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน สามารถที่จะขับเคลื่อนให้มุ่งสู่เป้าหมายของตนและเป้าหมายของกลุ่ม การจัดการศึกษาของไทยมุ่งมั่นที่จะทำให้เป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนบรรลุความสำเร็จ โดยบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้คือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำ การบริหารจัดการเป็นรูปแบบหนึ่งของ ภาวะผู้นำผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจหรือ องค์กรทางการศึกษาทุกหน่วยงานจึงพยายามค้นหารูปแบบและตัวชี้วัดของผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถสูง การบริหารงานด้านการศึกษาต้องการนักบริหารที่มีภาวะผู้นำทางการบริหารสูง

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารและครูมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และควรมีแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างไร ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาครูผู้สอน ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดิจิทัล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและวรรณกรรมของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และที่มาของแต่ละตัวแปร มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุรายละเอียดการศึกษา การวิเคราะห์ และการดำเนินการที่กระชับและชัดเจน ประกอบด้วย

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง / กลุ่มเป้าหมาย / กรณีศึกษา

ประชากร

จากจำนวนสถานศึกษา 37 แห่ง ประกอบด้วยครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,099 คน (ข้อมูลสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2568)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie และ Morgan, 1970) จำนวน 285 คน และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random

sampling) โดยการใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวน ครอบคลุมกลุ่ม ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนประชากร ตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดกลาง	24	375	185
โรงเรียนขนาดใหญ่	10	471	77
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3	253	23
รวม	37	1099	285

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 1) การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน 5) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1)ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก การศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของครู โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับวิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ รายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น รูปแบบ ของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียงระดับเดียว โดยการตอบแบบครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับ ปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบได้แก่

- 1.การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล
2. การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. จริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล

4. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน

5. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล

ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นรูปแบบของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียงระดับโดยการตอบแบบครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย องค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบได้แก่

1. คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ความสำเร็จของงาน
3. การได้รับความยอมรับนับถือ
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

4) ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามแนวคิด ทฤษฎี และนิยามศัพท์ โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มาจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูล วัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะของประชากร รวมทั้งองค์ความรู้จากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลจากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวมากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะตามลักษณะที่ต้องการวัด

3. ร่างแบบสอบถาม โดยเขียนข้อความให้มีความครอบคลุมตามโครงสร้างของ นิยามศัพท์เฉพาะ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 ตอน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากนั้นนำแบบถามที่สร้าง ขึ้นมาวิพากษ์ร่วมกับอาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งปรับแก้ข้อคำถามตามคำแนะนำ

4. วิพากษ์ และปรับแก้ไขข้อคำถามร่วมกับที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม เพื่อคัดเลือกและ ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งในการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์หาค่าความ

เชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่าอยู่ที่ 0.96 เมื่อแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นแล้ว ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2545) มา ใช้เก็บข้อมูลจริง

6. จัดทำแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ด้วยแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) จากผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ไปยังสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) กำหนดให้ต้องตอบครบทุกข้อเพื่อลดความคลาดเคลื่อนของการตอบแบบสอบถาม และติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับเข้าสู่กระบวนการและนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอน

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ทั้ง 3 ตอน

2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดำเนินการดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำในสถานศึกษา และตำแหน่ง ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	111	38.90
หญิง	174	61.10
รวม	285	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	198	69
ปริญญาโท	85	23
ปริญญาเอก	2	1
รวม	285	100
ตำแหน่ง/วิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	48	16.80
ครู	106	37.20
ครูชำนาญการ	101	35.40
ครูชำนาญการพิเศษ	27	9.50
ครูเชี่ยวชาญ	3	1.10
รวม	285	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
0-5 ปี	103	36
6 – 10ปี	93	33
11 – 15 ปี	57	20
16 ปีขึ้นไป	32	110
รวม	285	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดกลาง	185	64.90
ขนาดใหญ่	77	27.00
ขนาดใหญ่พิเศษ	23	8.10
รวม	285	100.00

จากตาราง 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 และ เพศชาย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 198 คน คิด เป็นร้อยละ 69.50 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 85 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.80 และ ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 กลุ่มตัวอย่างดำรงตำแหน่งเป็น ครู จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 รองลงมาเป็น ตำแหน่งผู้ครูชำนาญการ จำนวน 101 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.40 ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 และตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 กลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมามีประสบการณ์ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 93 คน คิด เป็นร้อยละ 32.60 ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 57คน คิดเป็น ร้อยละ 20 และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 64.90 รองลงมา ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และปฏิบัติงานอยู่ใน สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวม รายด้าน ของการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล การ สนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน และการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล โดย ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	4.57	0.56	มากที่สุด
2. การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.49	0.45	มาก
3. จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.52	0.54	มากที่สุด
4. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน	4.47	0.50	มาก
5. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล	4.48	0.52	มาก
รวม	4.50	0.51	มาก

จากตาราง 3 พบว่าระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ

จากมากไปน้อยดังนี้ การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.46) จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.54) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงานสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.45) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.52) และการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50)

วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวม รายด้าน ของความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.48	0.52	มาก
2. การยอมรับนับถือ	4.49	0.53	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.50	0.49	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.52	0.62	มากที่สุด
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.58	0.44	มากที่สุด
รวม	4.50	0.51	มาก

จากตาราง 4 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.44) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.62) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.49) การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน $\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.52)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการ

บริหารงาน การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวม

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
1.การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	-0.052
2. การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	0.717**
3. จริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	0.749**
4.การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน	0.768**
5. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล	0.797**
โดยรวม	0.596**

จากตาราง 5 พบว่าระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงปานกลาง ($r = 0.596^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดประเมินผลมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .797^{**}$) อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน ($r = .768^{**}$) จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($r = .749^{**}$) การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($r = .717^{**}$) และการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = -.052$) ว่าอยู่ในทางลบระดับปานกลางและอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครเป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยวิธี Enter

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	SE _b	t	p
1. การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	- 0.010	- 0.029	0.012	- 0.797	0.426
2. การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	0.113	0.146	0.054	2.098	0.037*
3. จริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	0.082	0.105	0.065	1.270	0.205
4. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน	0.159	0.187	0.066	2.397	0.017*

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	SE _b	t	p
5. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล	0.368	0.460	0.050	7.416	0.000**
R	0.828	SE _b = 0.176	F = 121.987		
R ²	0.686	a = 1.416	* p < .05, **p < .01		

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดย การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล (X₅) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X₄) การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X₂) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.6 ซึ่งสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.416 + 0.113(X_2) + 0.159(X_4) + 0.368(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized)

$$\hat{Z} = 0.105(Z_3) + 0.187(Z_4) + 0.460(Z_5)$$

หมายเหตุ : ตัวแปรพยากรณ์ (X₁) (การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล) และจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษา มาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1.ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล และการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้มีการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้มีการขับเคลื่อนโดยการดำเนินการจัดอบรม พัฒนาครูและบุคลากร ในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรมีทักษะนำไปสู่การปฏิบัติงานจริง ตามทักษะด้านดิจิทัลของผู้นำ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อ การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (ว6/2561) ได้กำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐว่า การที่หน่วยงานภาครัฐสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน การบริหารจัดการภาครัฐ การกำหนดนโยบายต่างๆ รวมไปถึงการแก้ไขปัญหา อุปสรรคหรือความท้าทายด้านต่างๆ ซึ่งจะทำให้รูปแบบการทำงาน การ ให้บริการ และการดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และมีความเป็นดิจิทัลมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพล สังข์โพธิ์ (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำ ดิจิทัลไว้ว่า การเป็นภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการ เปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของ มิติวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำ เทคโนโลยี เข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำในยุค ดิจิทัล จะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มิติการกระตุ้น ทาง ปัญหา ผู้นำ องค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและเปิด โอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกัน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ภาวะผู้นำใน องค์กรยุคดิจิทัลต้องทำการเรียนรู้มีการเปิดโอกาส มีการยอมรับและแสดงความคิดเห็น การเป็นผู้นำยุคดิจิทัลจะต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงจากทุกมิติ เพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลง อย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับณัฐวุฒิ พงศ์ศิริ (2560) ที่ได้กล่าวถึงว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลคือ ทักษะที่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีก็คือ สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสร้างความ โดดเด่นแบบแตกต่าง ให้ประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมายกับลูกค้า และมีวิสัยทัศน์ ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ และยังสอดคล้องกับชัยศักดิ์ สุกระกาญจน์ (2562) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า ผู้นำที่พร้อมในการทำงานยุคดิจิทัลต้องมีทักษะความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิมที่มีความแข็งแกร่งและต้องแสดงให้เห็นว่ามี ทักษะใหม่นี้ด้วยเช่นกัน ผู้นำต้องแสดงศักยภาพความกล้าที่จะนำและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานได้โดยผู้นำสามารถพัฒนาทักษะเพิ่มพูนความรู้และเรียนรู้ร่วมกับผู้นำแบบดิจิทัลจากองค์กรอื่น ๆ มาปรับประยุกต์ในการ บริหารงานเพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร เป็นหนึ่งในปัจจัย ที่สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรนั้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์โดยรวมระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ในระดับสูงปานกลาง ($r = 0.596^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดประเมินผลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .797^{**}$) อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน ($r = .768^{**}$) จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($r = .749^{**}$) การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($r = .717^{**}$) และการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = -.052$) อยู่ในระดับน้อยมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลมักแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการในทุกมิติ ทั้งการสื่อสาร การวางแผน การจัดการเรียนรู้ และการติดตามประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูรู้สึกถึงการได้รับการสนับสนุน ความมั่นคง และโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานของนักวิจัยหลายท่าน อาทิ สุนิสา บุญธรรม (2564) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะในด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานของครู ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและความมุ่งมั่นของครูในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ พรทิพย์ เกิดผล (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการและสนับสนุนการเรียนการสอน ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นในการพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์การเรียนการสอน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ อุไรวรรณ วรรณ (2566) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมีผลโดยตรงต่อความรู้สึกมั่นคงในงาน การได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน และการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.60 โดยมี ค่า $R = 0.828$, $R^2 = 0.686$, $F = 121.987$ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล(X5) มีผลกระทบเชิงบวกสูงสุดและมีนัยสำคัญมาก รองลงมาการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X4) มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ และการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X2) มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการศึกษากรณี (Case Study) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์จริง ซึ่งจะช่วยให้สามารถออกแบบแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารได้ตรงกับบริบทมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาหลายรูปแบบ และมีความหลากหลายมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กอบสุข คงมนัส. (2561). *เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้: วิธีแห่งการศึกษายุคดิจิทัล*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 20(4), 279-290.
- จันทนา แสนสุข. (2559). ภาวะผู้นำ (Leadership). (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล กรุ๊ป.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิรพล สังข์โพธิ์. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 40(3), 12-23.
- จิระนันท์ มูลมาตร. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชัยศักดิ์ ศุภระกาญจน์. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การในยุค THAILAND 4.0*. ค้นเมื่อ 28 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://spark.adobe.com/page/YLGxuPO3qkdtE/>

- ชีวิน อ่อนละอ และคณะ. (2563). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา*. วารสารวิทยาลัย
บัณฑิตเอเชีย, 10(1), 108-119.
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2560). *ผู้นำในยุคดิจิทัล Economy*. สืบค้นจาก <https://www.dharmniti.co.th/ผู้นำในยุค-digital-economy>
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). การวัดและประเมินผลการศึกษา: ทฤษฎีและการประยุกต์. (พิมพ์ครั้งที่
2). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ปณตนนท์ เถียรประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. *Veridian E-Journal*, 11(2), 1994-2013.
- พรทิพย์ เกิดผล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของ
ครู. *วารสารวิชาการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี*, 9(1), 1-15.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร
วิทยาเขตอีสาน*, 1(3), 53-62.
- วันพี ยอดยิ่ง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 15, 146-157.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ:
ทิพย์วิสุทธิ์.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและ
เทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(1), 353-360.
- สุนิสา บุญธรรม. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. *วารสารนครรัฐ*, 1(2), 49-60.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570*.
กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง. สืบค้นจาก
https://www.nesdc.go.th/download/document/NESDP13/13th_NESDP.pdf

อุไรวรรณ วรรณ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 13(1), 24–41.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. doi:10.1007/BF02310555