

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4
อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*
RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OF DIGITAL ERA SCHOOL
ADMINISTRATORS AND JOB PERFORMANCE MOTIVATION OF
TEACHERS UNDER ANGSILA SCHOOLS NETWORK GROUP 4, UBON
RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ศรินยารัตน์ สุวรรณพรม¹, สุรางคณา มัณยานนท์² และ สุรศักดิ์ หลาบมาลา³

Sarinyarat Suwannaphrom¹ Surangkana Manyanon² and Surasak Labmala³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชธานี

¹⁻³Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: sarin.koolkate1@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำนวน 107 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก ($r=.902$)

* Received 15 June 2025; Revised 5 July 2025; Accepted 10 July 2025

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลได้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to study the leadership of school administrators in the digital age and teachers' motivation and to study the relationship between the leadership of school administrators in the digital age and teachers' motivation in the network of educational institutions 4, Ang Sila, Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 107 teachers from schools in the 4th Ang Sila Educational Network, Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3, obtained by stratified random sampling and simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of .95. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The following results were found: 1) The leadership of school administrators in the digital age within the 4th Ang Sila educational network, Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3, is generally practiced at a high level. 2) Teachers' motivation of educational institutions in Ang Sila, Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3 exhibited a high level of motivation overall. 3) The correlation between the leadership level of administrators in digital era educational institutions and the motivation of teachers within the educational institutions network. The analysis of the data from Ang Sila, Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3 indicates a very high level of positive relationship ($r = .902$), with statistical significance at the .01 level. Administrators can apply this to promote teachers' motivation to work in the digital age.

Keywords: Leadership, Digital Era educational institution administrators, Teachers' motivation in the work

บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยระบุไว้ในหมวด 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ตั้งแต่มาตรา 63 ถึง มาตรา 69 ที่ระบุให้มีการพัฒนา

บุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างเนืองตลอดชีวิต รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ทำให้ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับโลกแห่งความรู้ที่ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประเทศใดที่บริหารจัดการความรู้ได้ดีกว่าย่อมพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้ดีกว่า ซึ่งบุคคลที่จะพัฒนาทางการศึกษาได้ดีที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา (จินฉนวนวัตร ปะโคทัง, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน เป็นตัวแทนของแนวคิด และวิถีปฏิบัติใหม่ ๆ โดยการใช้การสื่อสารทางโซเชียลมีเดียในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้กับโรงเรียน (Sheninger, 2014) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ทักษะที่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องสามารถนำพาองค์กรให้ดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานการเป็นภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของมิติวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย สู่การปฏิบัติที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสพการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารยุคดิจิทัล เช่น ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (Technology Leadership) ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) และพัฒนาความรู้ ประสพการณ์เหล่านี้เป็นสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การศึกษาในยุคดิจิทัลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือ ความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ครู ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาทั้งประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสพการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันเหมาะสมกับการ

เปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (รจนาภรณ์ ลักษณะดี, 2565) ซึ่งจากการศึกษาภาวะผู้นำสำหรับนักบริหาร พบว่า ภาวะผู้นำสำหรับนักบริหารในปัจจุบันเป็นการบริหารภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ นักบริหารการศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถตามแบบภาวะผู้นำ เข้าใจเกี่ยวกับบริบทเทคโนโลยีที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงสังคมของโลกและในยุคปัจจุบัน ซึ่งภาวะผู้นำที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (ชีวิน อ่อนละออ และคณะ, 2563)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน มีความภาคภูมิใจในองค์กรและอาชีพที่ทำอยู่ สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้น (มะสุกรี ตายะกาเร็ง, 2565) ด้วยการสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีของ Herzberg (1967) ประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ 2) ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน จากทฤษฎีข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงาน และความสามารถของตนเอง ถ้าผู้บริหารตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ หากหน่วยงานใดขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็จะไม่สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกรักผูกพันต่อหน่วยงาน ย่อมส่งผลให้ผลงานตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ

ผู้บริหารในเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มุ่งเน้นการบริหารจัดการศึกษาพัฒนานักเรียนในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมตามกรอบของนโยบาย มีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง มีความรับผิดชอบในการพัฒนา

คุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการและการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูและนักเรียน มีทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจในสมาชิกในองค์กรสามารถวางแผนและดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกรวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา มีใจเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความตื่นตัวอยู่เสมอเป็นนักพัฒนาและนักบริการสังคม ซึ่งผู้บริหารบางท่านยังปฏิบัติตนไม่เป็นที่ต้องการขององค์กรขาดทักษะภาวะผู้นำในการบริหารงาน บริหารคนในองค์กร อันจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ที่สำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เพราะจะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานของผู้บริหาร เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานและบุคลากร การปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนและนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดีดิจิทัล ในเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดีดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำนวน 13 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 148 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผู้วิจัย

ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 107 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert

3. การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบให้สอดคล้องในการสร้างข้อคำถาม

3.2 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม

3.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย จำนวน 54 ข้อ

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความสอดคล้อง ความถูกต้องเหมาะสม ความชัดเจน ความครอบคลุม และความครบถ้วนของข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามทั้ง 54 ข้อ ผ่านเกณฑ์คัดเลือก คือ 0.67 ทุกข้อ

3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบ้านดอนงัว และโรงเรียนอนุบาลตาลชุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.95

3.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำนวน 107 คน ระหว่างเดือนสิงหาคม 2567 – กันยายน พ.ศ. 2567

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านผู้นำการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.55) ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.62) ด้านผู้นำการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.54) ด้านผู้นำที่เป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.60) และด้านผู้นำที่สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.59) ตามลำดับ แสดงตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.41	0.62	มาก	2
2. ด้านผู้นำที่สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	4.30	0.59	มาก	5
3. ด้านผู้นำการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	4.42	0.55	มาก	1
4. ด้านผู้นำการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.36	0.54	มาก	3
5. ด้านผู้นำที่เป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.35	0.60	มาก	4
โดยรวม	4.37	0.55	มาก	

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุก

ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.48) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.43) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.47) ด้านความสำเร็จของงาน (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.69) และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.61) ตามลำดับ แสดงตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา จำแนกโดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.28	0.69	มาก	4
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.30	0.47	มาก	3
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.36	0.43	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.48	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.27	0.61	มาก	5
โดยรวม	4.32	0.48	มาก	

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาคุฉิตลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 แสดงตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาคุฉิตลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา

	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	X	Y
X1	1											
X2	.901**	1										
X3	.859**	.836**	1									
X4	.846**	.789**	.812**	1								
X5	.899**	.855**	.853**	.847**	1							
Y1	.783**	.751**	.716**	.796**	.791**	1						
Y2	.755**	.741**	.698**	.751**	.775**	.727**	1					
Y3	.723**	.694**	.652**	.676**	.729**	.690**	.797**	1				
Y4	.823**	.828**	.814**	.797**	.885**	.763**	.813**	.810**	1			
Y5	.769**	.702**	.703**	.736**	.788**	.865**	.661**	.625**	.706**	1		
X	.963**	.936**	.928**	.913**	.951**	.818**	.794**	.742**	.884**	.789**	1	
Y	.864**	.831**	.802**	.845**	.888**	.927**	.880**	.857**	.905**	.886**	.902**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก ($r=.902$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ด้านผู้นำที่เป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (X5) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) ในระดับสูงมาก ($r=.888$) รองลงมา ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) ในระดับสูงมาก ($r=.864$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านผู้นำการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ (X3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) ในระดับสูงมาก ($r=.802$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ด้านผู้นำที่เป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (X5) กับด้านความรับผิดชอบ (Y4) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .885 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ด้านผู้นำที่สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล (X2) กับด้านความรับผิดชอบ (Y4) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .828 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านผู้นำการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ (X3) กับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y3) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .652 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่สมควรนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผู้นำการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านผู้นำการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ด้านผู้นำที่เป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล และด้านผู้นำที่สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารมีการปรับระบบการทำงานและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลแบบองค์รวม ลดการซ้ำซ้อนของข้อมูล และมีการอัปเดตอยู่เสมอ มีวิธีการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและสอดคล้องกับหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มของสังคมในปัจจุบันที่ต้องการการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับแหล่งความรู้จากทั่วโลก นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองให้เป็น

พลเมืองดิจิทัล มีการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิด สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ที่ว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนยุคดิจิทัลและการบริหารในสถานศึกษา อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนของครูนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตชาติ กุดนอก (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สيناภรณ์ บุญเลิศฤทธิ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีจิตสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบสูง เห็นคุณค่าของบทบาทตนเองในการพัฒนาผู้เรียน และตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลให้แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด รวมทั้งลักษณะของงานที่ปฏิบัติซึ่งมีความหลากหลาย การมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับไมตรีจิตจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และชุมชน การได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการที่โรงเรียนมีระบบขั้นตอน และหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมในการเพิ่มค่าตอบแทนหรือเงินเดือนหรือการเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ที่สูงขึ้น จึงส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ อีกทั้งแรงจูงใจจากความสำเร็จของงานที่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็เป็นอีกปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ ศรีนททอง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลนั้นได้แสดงศักยภาพต่างๆ ออกมาอย่างเต็มที่ ผลักดันจากภายในจิตใจของ

พนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือหมายถึงการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐดนัย ไทถาวร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก ($r=.902$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผ่านการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อบริบทการศึกษายุคใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การเป็นแบบอย่างในด้านการใช้เทคโนโลยี การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย รวมถึงการสนับสนุนด้านทรัพยากรและการพัฒนาศักยภาพครูอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการทำงาน และมีแรงผลักดันในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธินทร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลเป็นทักษะ ความสามารถ กระบวนการ วิธีการ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในฐานะผู้นำในการบริหารงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยมาส ผาติ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา สมใจ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา มีดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่เป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship Leadership) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยเฉพาะในมิติของ “ความรับผิดชอบ” ซึ่งชี้ให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีบทบาทเชิงสร้างแรงบันดาลใจ เข้าใจบริบททางสังคม เทคโนโลยี และจริยธรรมดิจิทัล จะสามารถส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจและความรับผิดชอบต่องานได้อย่างชัดเจนและยั่งยืน

2. ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Visionary Digital Leadership) ก็มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจของครู สะท้อนว่า การที่ผู้บริหารสามารถมองการณ์ไกลและวางทิศทางการพัฒนาโรงเรียนในยุคดิจิทัลได้ชัดเจน มีผลเชิงบวกต่อการสร้างแรงขับเคลื่อนให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในงานมากขึ้น

3. ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แม้ยังอยู่ในระดับสูงมาก คือ ผู้นำการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ (Professional Practice Leadership) โดยเฉพาะความสัมพันธ์กับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครู แสดงให้เห็นว่า การเน้นผลลัพธ์และมาตรฐานอย่างมืออาชีพเพียงอย่างเดียว อาจยังไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นแรงจูงใจของครูได้เต็มที่ หากขาดการพัฒนาในเชิงมนุษยสัมพันธ์หรือความเข้าใจในธรรมชาติของครูในยุคปัจจุบัน

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่หลากหลาย ล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจครูในหลายมิติ โดยเฉพาะความสัมพันธ์ที่สูงมากระหว่างผู้นำที่สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลกับด้านความรับผิดชอบต่อครู แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบดิจิทัลสามารถปลูกจิตสำนึกและหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครูได้อย่างเป็นรูปธรรม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

ที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก ($r=.902$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

2.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลอย่างเป็นระบบ โดยการอบรม/พัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยี เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำนโยบายด้านการสร้างแรงจูงใจ เช่น การยกย่อง เชิงบวก การมอบหมายงานอย่างมีส่วนร่วม และการให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรสร้างระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารและครูในกลุ่มเครือข่าย เพื่อส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ

2.4 ควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและงานธุรการ เพื่อช่วยลดภาระงาน เพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

3.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อ่างศิลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. เรียกใช้เมื่อ 1 ตุลาคม 2567 <https://www.moe.go.th/wp-content/uploads/2022/01/MOE-Authority.pdf>

กันตชาติ กุดนอก. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ขวัญใจ ศรีนททอง. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- จิณฉัตร ปะโคทัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ. อุดรราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.
- ชีวิน อ่อนละออง และคณะ. (2563). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา. วารสาร วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10(1), 108-119.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. เทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี.
- บุษยามาส ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. ใน วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ลลิตา สมใจ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธินทร์. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผล ต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22. วารสารรัชดาภาค, 15(38), 224-240.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรราชธานี เขต 3. (2567). ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2567. อุดรราชธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรราชธานี เขต 3.
- สินาภรณ์ บุญเลิศสุทธิ. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย ราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Herzberg, F. (1967). The motivation of work. (2nd ed.). New York: John Wiley.



Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.

Sheninger, E.C. (2014). *Digital leadership: changing paradigms for changing times*. United States of America: Corwin.