



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2568

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ดาวประกาย นันทพรหม^{*1}, กัญกร เอี่ยมพญา², สรรเสริญ หุ่นแสน³, อำนาจ บุญประเสริฐ⁴,

ณัฐพล ชื่นอารมณ์⁵

Daoprakai Nanthaprom^{*1}, Kanporn Aiempaya², Sansern Hunsan³,

Amnat Boonpresert⁴, Nattapon Chunarrom⁵

^{*1}โรงเรียนวัดญาณรังษาราม

^{2,3,4}มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

⁵นักวิชาการอิสระ

^{*1}Watyannarangsaram School

^{2,3,4}Rajabhat Rajanagarindra University

⁵Independent Scholar

^{*1}Corresponding Author e-Mail: drdaoprakai.r@gmail.com

(Received: 2025, August 5; Revised: 2025, October 24; Accepted: 2025, November 14)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 310 คน ด้วยการสุ่มอย่างง่าย แบบคอมพิวเตอร์สุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย



ดังนั้น ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ ครูผู้สอน อายุ 31-40 ปี และ 41 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มากกว่าครูผู้สอนอายุ 20-30 ปี ครูผู้สอนที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มากกว่าครูผู้สอนระดับการศึกษาปริญญาตรี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the digital leadership of school administrators under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1; and 2) to compare the digital leadership of school administrators under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, age, educational level, and work experience. The sample consisted of 310 teachers working in schools under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, selected through simple random sampling using a computer-based randomization method. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples *t* test, *F* test, and one-way analysis of variance (ANOVA). When statistically significant differences were found, pairwise mean comparisons were conducted using Scheffé's method.

The research findings revealed that: 1) the overall level of digital leadership of school administrators under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1



was at a high level. When ranked from highest to lowest, the dimensions were teamwork, motivation, vision, creativity, and digital technology skills, respectively; and 2) comparisons of digital leadership classified by educational level, age, and work experience showed statistically significant differences at the .05 level, while no significant differences were found when classified by gender. Further pairwise comparisons indicated that teachers aged 31–40 years and 41 years and above perceived the digital leadership of school administrators to be higher than those aged 20–30 years. Teachers holding a degree higher than a bachelor's degree reported higher perceptions of digital leadership than those holding a bachelor's degree. Additionally, teachers with 5–10 years of work experience perceived digital leadership to be higher than those with less than 5 years of experience, while teachers with more than 10 years of experience perceived digital leadership to be higher than those with 5–10 years of experience.

Keywords: leadership in the digital age; school administrator

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ระบุในยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา มีเป้าหมายคือ เพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับ คนทุกช่วงวัย มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สนองตอบความต้องการของผู้เรียนและผู้ให้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษา ทุกแห่ง มีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพ โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ เพิ่มโอกาสและความเสมอภาค ในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย พัฒนา ฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและเข้าถึงได้และมีแผนงานและโครงการสำคัญ (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ๑๖-๑๗) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและ เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ การทำงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ในยุคปัจจุบันทักษะ เหล่านี้มีความสำคัญมาก เนื่องจากเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนทุกภาคส่วนของสังคม ทั้ง การศึกษา การทำงาน และการดำเนินชีวิต ตามที่ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 9) กล่าวว่าในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม ภายนอก เช่น เทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มี ผลกระทบทั้งในด้านโอกาสและอุปสรรค ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเข้าใจบริบทใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และ ปรับตัวให้เข้ากับการศึกษายุค 4.0 ที่รัฐบาลมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและทรัพยากรมนุษย์ผ่านการศึกษา



ทั้งนี้สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ต้องปรับตัวไปตามเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการบริหารที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการสร้างวิธีการจัดการศึกษาใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการเตรียมพร้อมสำหรับโลกอนาคต โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาปรับใช้ในห้องเรียน เพื่อให้เกิดความโดดเด่นและแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ ทั้งนี้การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการกระตุ้นให้ครูและผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง จะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมที่เติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต (กมลทิพย์ อินแก้วเครือ, 2564, หน้า 985) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ออนไลน์, 2565) ได้ระบุว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศสู่ฐานนวัตกรรม ที่มีแนวโน้มความต้องการทักษะที่เกี่ยวข้อง กับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น อาทิ ความรอบรู้ด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ โค้ดดิ้ง รวมไปถึงทักษะที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ โดยเฉพาะทักษะทางพฤติกรรม อาทิ ทักษะมนุษย์ การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม หรือความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตและการเรียนรู้ โดยระบบอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีดิจิทัลได้พัฒนาระบบเครือข่ายความรู้ออนไลน์ที่ช่วยให้ผู้คนในพื้นที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายขึ้น พร้อมกับการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมจริงที่ยังคงสำคัญในการเสริมทักษะในหลายมิติ เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษา ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งทรัพยากรและสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน (กะรัต ทองใสพร, กิตติมา ศรีขำ, เขมรัตน์ บุญสุข และมัทนา วังนอมศักดิ์, 2566, หน้า 261)

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการบริหารที่สอดคล้องกับผู้เรียน เพื่อจะได้รับมือและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ให้มีความโดดเด่นแตกต่างจากสถานศึกษาอื่นๆ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันให้ครูและผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง จนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ หรือนวัตกรรมได้ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล (กมลทิพย์ อินแก้วเครือ, 2564, หน้า 986) สอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังเช่นสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นสถานศึกษาในยุคดิจิทัลการบริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำนโยบายของรัฐไปสู่การปฏิบัติ และเป็นผู้ประสานกิจกรรมของสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นไปโดยสะดวกโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทาง



เทคโนโลยีที่เป็นปัจจัยเอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน รวมไปถึงการทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อน ผู้บริหารจึงต้องให้การยอมรับ และนำสิ่งเหล่านี้มาใช้กับตนเองก่อนที่จะเผยแพร่หรือส่งเสริมให้ครูใช้ในการบูรณาการเข้าสู่สถานศึกษาและห้องเรียนต่อไป (สุภาวดี ศรีมูลผา และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล, 2567, หน้า 172)

ดังนั้นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกที่เทคโนโลยีและดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในสถานศึกษา ถือเป็นความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

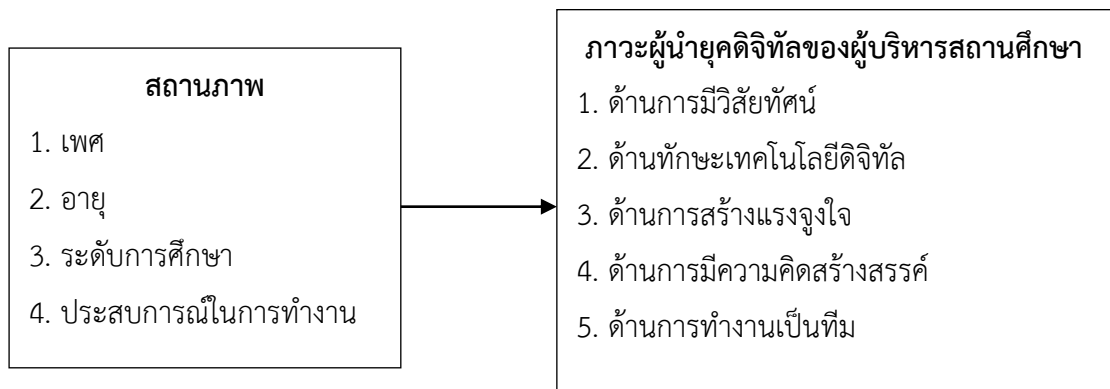
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้ Yukl (2020, p. 89), Northouse (2021, pp. 532–535) Avolio, Kahai & Dodge (2001) p. 617), Sosik, Kahai & Avolio (1998 pp. 111–115), Juntrakot, Chalakbang & Nantasri (2025 pp. 71–73), Westerman, Bonnet & McAfee (2014, pp. 1–2), Van Wart, Roman, Wang & Liu (2019), Bass & Riggio (2006, pp. 17–18), Edmondson (1999, pp. 366–369), Guo, Gonzales & Dilley (2016) จากการรวบรวมงานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศองค์ประกอบ “ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล” ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล แรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,546 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, ออนไลน์, 2567) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) แบบคอมพิวเตอร์สุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพ มีลักษณะข้อคำถามแบบเลือกตอบ (check list) และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 4 ข้อ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 5 ข้อ ด้านการสร้างแรงจูงใจ จำนวน 5 ข้อ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อ และด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 6 ข้อ รวม 24 ข้อ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1962, p. 247) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึงภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึงภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 3 หมายถึงภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึงภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย และ 1 หมายถึงภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ทำการประเมินความสอดคล้องภายใน (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach (1951, pp. 300-302) แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2568

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองผ่านช่องทางออนไลน์ (google form) ให้กับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 310 คน ระหว่างเดือนพฤษภาคม-มิถุนายน พ.ศ.2568

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 350-351) ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด และ 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (independent samples *t* test) การทดสอบค่าเอฟ (*F* test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (scheffe') ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	99	31.90
หญิง	211	68.10
รวม	310	100.00
2. อายุ		
20-30 ปี	134	43.20
31-40 ปี	122	39.40
41 ปีขึ้นไป	54	17.40
รวม	310	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	256	82.60
สูงกว่าปริญญาตรี	54	17.40
รวม	310	100.00



ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	156	50.30
5-10 ปี	85	27.40
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	69	22.30
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 และเพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 อายุส่วนใหญ่ 20-30 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 และ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 82.60 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 รองลงมา 5-10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.39	0.65	มาก	3
2. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	4.28	0.76	มาก	5
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.43	0.58	มาก	2
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.38	0.66	มาก	4
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.50	0.58	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40	0.59	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$,



$SD=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.50$ $SD=0.58$) รองลงมาด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X}=4.43$, $SD=0.58$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.39$, $SD=0.65$) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.38$, $SD=0.66$) และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=4.28$, $SD=0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สถานภาพ	ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา		p	ผลการทดสอบ
	t	F		
เพศ	0.97		.32	ไม่แตกต่าง
อายุ		14.95*	.00	แตกต่าง
ระดับการศึกษา	-4.97*		.00	แตกต่าง
ประสบการณ์ในการทำงาน		12.11*	.00	แตกต่าง

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		4.19	4.55	4.55
20-30 ปี	4.19	-	-0.35*	-0.35*
31-40 ปี	4.55		-	-
41 ปีขึ้นไป	4.55			-

* $p < .05$



จากตารางที่ 5 พบว่าครูผู้สอน อายุ 31-40 ปี ($\bar{X}=4.55$) และ 41 ปี ขึ้นไป ($\bar{X}=4.55$) มีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำคุณกิจทัณฑ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มากกว่าครูผู้สอนอายุ 20-30 ปี ($\bar{X}=4.19$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำคุณกิจทัณฑ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ปริญญาตรี	256	4.34	0.61		
สูงกว่าปริญญาตรี	54	4.67	0.39	-4.97*	.00

* $p<.05$

จากตารางที่ 6 พบว่าครูผู้สอนที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=4.67$) มีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำคุณกิจทัณฑ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มากกว่าครูผู้สอนระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}=4.34$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.27	4.39	4.68
น้อยกว่า 5 ปี	4.27	-	-0.40*	-
5-10 ปี	4.39	-	-	-0.29*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.68			-

* $p<.05$

จากตารางที่ 7 พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ($\bar{X}=4.39$) มีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำคุณกิจทัณฑ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}=4.27$) และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ



ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=4.68$) มีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ($\bar{X}=4.39$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

1.1 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้มากยิ่งขึ้น การทำงานร่วมกันเป็นทีมสามารถสร้างสรรค์ประสบการณ์ที่มีคุณค่าในการแก้ไขปัญหาหรือบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อเราพิจารณาจากความหลากหลายของบุคลากรทั้งในด้านทักษะและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งการร่วมมือกันนี้จะช่วยเสริมสร้างพลังที่ยิ่งใหญ่ในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามักจะเกี่ยวข้องกับการประสานงานระหว่างครูผู้สอน นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ตัวอย่างเช่น การร่วมมือกันระหว่างครูผู้สอนในการออกแบบแผนการสอน การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการเรียนการสอน การช่วยเหลือนักเรียนในการพัฒนาทักษะที่จำเป็น และการแบ่งปันข้อมูลและความรู้ซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีมในสถานศึกษาสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายระดับ เช่น การทำงานเป็นทีมในระดับห้องเรียน ระดับโรงเรียน หรือแม้กระทั่งระดับหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ สอดคล้องกับ เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 230) ที่ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงาน และพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในยุคดิจิทัล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารตระหนักถึงบทบาทของตนในการเป็นผู้นำเชิงจิตวิทยา ที่ต้องสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (1954, pp. 92–95) อธิบายว่ามนุษย์จะมีแรงจูงใจในการทำงานเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนอง และจะพัฒนาไปสู่ความต้องการระดับสูง เช่น การได้รับการยกย่องและการเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ขณะที่ Herzberg (1966, pp. 75–78) เสนอว่าปัจจัยจูงใจ (motivators) เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ และความรับผิดชอบ เป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความ



พึงพอใจในการทำงาน และแสดงสมรรถนะได้สูงขึ้น ในบริบทของสถานศึกษาผู้บริหารที่สามารถใช้เทคนิคการยกย่อง การเสริมแรงเชิงบวก และการมอบหมายงานที่ท้าทาย จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้ครูมีพลังในการทำงาน และยอมรับนวัตกรรมดิจิทัลมากขึ้น

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่มีความสามารถในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงบทบาทในฐานะ “ผู้นำเชิงกลยุทธ์” ที่ต้องมองเห็นอนาคตและวางแผนล่วงหน้า เพื่อเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษา แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Northouse (2021, pp. 45–47) ที่อธิบายว่า “วิสัยทัศน์” เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำ ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรเข้ากับคุณค่าของบุคลากร เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาองค์กรไปสู่อนาคต ส่วน Avolio, Kahai & Dodge (2001) อธิบายเพิ่มเติมว่าในยุคดิจิทัลผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อมองเห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง (digital foresight) และนำข้อมูลเชิงวิเคราะห์มาใช้นับสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและ

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะคิดอย่างอิสระ กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และมีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารตระหนักว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำยุคดิจิทัล ซึ่งต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและซับซ้อน การมีความคิดริเริ่มและสามารถสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาปรับตัวและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Amabile (1996, pp. 25–28) ที่อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรเกิดจากการผสมผสานระหว่างความรู้ ความสามารถ และแรงจูงใจภายใน โดยผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ และพัฒนาวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม ขณะที่ Robinson (2011, pp. 67–70) เน้นว่าผู้นำการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความคิดสร้างสรรค์ (creative culture) เพื่อให้ครูและนักเรียนสามารถคิดนอกกรอบและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์โลกยุคดิจิทัล

1.5 ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดแผนการดำเนินงานในสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ที่ไม่ชัดเจน และปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่มีความสำคัญ เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากที่สุดที่จะขับเคลื่อนการบริหารงาน และนำพาสถานศึกษา ครู และนักเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารในสถานศึกษายังขาดภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ที่จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและนำการพัฒนาเทคโนโลยี ยังขาด



ความรู้ และทักษะของผู้บริหารในการเข้าถึงและใช้ ข้อมูล สารสนเทศต่าง ๆ ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล ขาดการสร้างแรงบันดาลใจและสามารถนำการพัฒนาเครื่องมือดิจิทัลสู่การปฏิบัติ หรือถ่ายทอด วิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการ เปลี่ยนแปลงในองค์กร มีพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้อง กับกลยุทธ์และเป้าหมายของ สถานศึกษา สอดคล้องกับเอกชัย กี่สุขพันธ์ (ออนไลน์, 2559) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็น จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในในงานวิชาการเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับ กัญญาภัค จุฑาพลกุล และทัศนะ ศรีปิตตา (2565, หน้า 278) ที่พบว่าด้านการรู้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ฌริดา เวชญาลักษณ์ (2566, หน้า 138) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าจำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน สำหรับผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการ จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากมีความแตกต่างในเรื่องของการบริหารงานในยุค ดิจิทัลที่ต่างกันชัดเจน เช่น ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าอาจมีความเข้าใจในบริบทและ กระบวนการบริหารจัดการที่ดีขึ้น รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาและยกระดับการเรียนการสอน อย่างไรก็ดีตามผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยอาจต้องใช้เวลาปรับตัวและเรียนรู้ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการพัฒนาและฝึกฝนทักษะการใช้เทคโนโลยีในลักษณะที่ต่างออกไป โดยอาจมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อ สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนและความเป็นอยู่ของบุคลากรในรูปแบบที่คำนึงถึงความรู้สึก สอดคล้องกับ ฝนทิพย์ หาญชนะ และศีกฤทธิ ศีลาลาย (2565, หน้า 117) ที่พบว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยา เขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ และลัทธวรรณ วงษ์โพย (2566, หน้า 69) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลโดยภาพรวม สะท้อนให้เห็นว่าเพศไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงออกของภาวะผู้นำยุค



ดิจิทัลในบริบทของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารทุกเพศได้รับการกำหนดโดยมาตรฐานตำแหน่งและกรอบสมรรถนะของกระทรวงศึกษาธิการอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งระบบการคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษายังยึดหลักคุณธรรม ความสามารถ และประสิทธิภาพในการบริหารงานมากกว่าความแตกต่างทางเพศ สอดคล้องกับ Hyde (2005) ที่เสนอ “สมมติฐานความคล้ายคลึงทางเพศ” ซึ่งชี้ให้เห็นว่าชายและหญิงมีความคล้ายคลึงกันในด้านความสามารถและพฤติกรรมทางจิตวิทยาในหลายมิติ โดยเฉพาะเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีมาตรฐานและความคาดหวังที่ชัดเจน ความแตกต่างทางเพศจึงไม่ปรากฏอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ Shen & Joseph (2021, p. 100765) อธิบายว่าบริบทของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร และการคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นทักษะที่พัฒนาได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์ มิได้ขึ้นกับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับ การเปิดรับเทคโนโลยีและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล ยังสอดคล้องกับ วีระพล สันโดษ และพระมหาศุภชัย สุกกิจใจ (2567, หน้า 93-96) ที่พบว่าเพศไม่เป็นปัจจัยที่ทำให้ภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับ ลัทธวรรณ วงษ์โพย (2566, หน้า 65) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาวสินธุ์มีภาวะผู้นำดิจิทัลไม่แตกต่างกันตามเพศ และสุดที่รัก บุญเรือน และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2567, หน้า 1902) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าครูที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องมีทักษะดิจิทัลเพื่อสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นควรจัดให้มีการอบรมหรือการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในภาคการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนและการบริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยี ควรมีการสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านงบประมาณ การฝึกอบรม และการเข้าถึงเครื่องมือเทคโนโลยีต่าง ๆ องค์กรการศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหาร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในภาพรวม พบว่าด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนารูปแบบการทำงานเพื่อพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยระบบดิจิทัล มีความสามารถในการค้นหา



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2568

ประเมิน ใช้ แบ่งปัน และสร้างสรรค์ เนื้อหาต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์และสามารถทำให้โรงเรียนเกิดวัฒนธรรมดิจิทัล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ อินแก้วเครือ. (2564). ทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. ใน *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14* (หน้า 985-991). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กะรัต ทองใสพร, กิตติมา ศรีขำ เชมรัตน์, บุญสุข และมัทนา วังนอมศักดิ์. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(2), หน้า 261-270.
- กัญญลักษณ์ จุฑาพลกุล และ ทศนะ ศรีปัตตา. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร*, 7(10), หน้า 271-284.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(2), หน้า 137-154.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ฝนทิพย์ หาญชนะ และศีกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร*, 7(6), หน้า 117-133.
- เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(38), หน้า 224-240.
- ลัทธวรรณ วงษ์โพย. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



- วีระพล สันโดษ และพระมหาศุภชัย สุภกิจโจ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. **วารสารวิชาการแสงอีสาน**, 21(1), หน้า 93-109.
- สุดที่รัก บุญเรือน และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. **วารสารวิชาการสิรินธรปริทรรศน์**, 25(2), หน้า 1898-1906.
- สุภาวดี ศรีมูลผา และภูมิพัฒน์ รักพรหมคล. (2567). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. **วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย**, 6(1), หน้า 170-189.
- สุกัญญา แซ่มะน้อย. (2562). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2567). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ประจำปี 2567** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://drive.google.com/file/d/1TA00KHSsLMRinfywh4jeKHu6jple67DC/view> [2567, 9 กันยายน].
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://www.nesdc.go.th/wordpress/wp-content/uploads/2025/02/article_file_20230307173518.pdf [2568, 15 มีนาคม].
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559, 1 พฤศจิกายน). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-t2s1-t2-t2s3>. [2568, 5 มิถุนายน].
- Amabile, T. M. (1996). **Creativity in context : Update to the social psychology of creativity**. Boulder, CO: Westview Press.
- Avolio, B.J., Kahai, S., & Dodge, G.E. (2001). E-leadership: Implications for theory, research, and practice. **The Leadership Quarterly**, 11(4), pp. 615-668.
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2006). **Transformational Leadership** (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.



- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, **16**(3), pp. 297-334.
- Edmondson, A.C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, **44**(2), pp. 350-383.
- Guo, J., Gonzales, R., & Dilley, A.E. (2016). Creativity and leadership in organizations: A literature review. *Creativity. Theories-Research-Applications*, **3**(1), pp. 127-151.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World.
- Hyde, J.S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, **60**(6), pp. 581-592.
- Juntrakot, P., Chalakbang, W., & Nantasri, W. (2025). A Digital Leadership Development Model of Administrators in Large-Sized Secondary Schools under the Basic Education Commission Offices in the Northeast of Thailand. *International Education Studies*, **18**(2), pp. 69-76.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, **30**(3), pp. 607-610.
- Likert, R. (1962). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Northouse, P.G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Robinson, K. (2011). *Out of our minds: Learning to be creative*. Chichester, UK: Capstone.
- Shen, W., & Joseph, D.L. (2021). Gender and leadership: A criterion-focused review and research agenda. *Human Resource Management Review*, **31**(2), p. 100765.
- Sosik, J.J., Kahai, S.S., & Avolio, B.J. (1998). Transformational leadership and dimensions of creativity: Motivating idea generation in computer-mediated groups. *Creativity Research Journal*, **11**(2), pp. 111-121.
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X., & Liu, C. (2019). Operationalizing the definition of e-leadership: identifying the elements of e-leadership. *International review of administrative sciences*, **85**(1), pp. 80-97.



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม 2568

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Boston: Harvard Business Review Press.

Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). New York: Pearson Education.