

## ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

Transformational leadership of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1

พจน์ เจริญสันเทียะ  
วิทยาลัยนครราชสีมา  
Phot charoensanthia  
Nakhon Ratchasima College  
Corresponding Author E-mail : kobour.nmc@gmail.com

(Received : July 14, 2024; Edit : July 31, 2024; accepted : August 31, 2024)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลและการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ และระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเอาใจใส่ รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความรู้ความสามารถ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานร่วมกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการเอาใจใส่ 4) ด้านการทำงานร่วมกัน 5) ด้านการมีความรู้ความสามารถ

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

The objectives of this research are to 1) study the digital leadership level of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1 2) Compare the digital leadership of school administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by educational level. Work experience and the size of the educational institution. 3) Study guidelines for developing digital leadership of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, the research is divided into two phases: Phase 1 is a study of digital leadership levels and a comparison of digital leadership among school administrators. Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. The sample group used in this research included 331 school administrators and teachers. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and stratified random sampling The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.80 - 1.00 and a reliability value of the entire questionnaire equal to 0.82. Statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, and deviation. standard T-value and F-value tests and Phase 2: Study of guidelines for developing digital leadership of school administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, the group provided information on the study of guidelines for developing digital leadership among school administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, there are seven school administrators with outstanding performance. The instrument used in the research was an interview. It has a consistency index between 0.80-1.00 and uses descriptive analysis.

The research results found that

1. Digital leadership of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, overall and each aspect is at a high level. When considering each aspect, it was found that every aspect had a high level of compliance. The aspect with the highest average was empathy, followed by vision and leadership. Creativity In terms of having knowledge and ability, respectively, the aspect with the lowest average was the aspect of working together.

2. Results of comparing opinions on digital leadership among school administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by educational level. Work experience and size of educational institution Overall and each aspect is not different.

3. Guidelines for developing digital leadership of school administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, it consists of 5 aspects: 1) leadership vision, 2) creativity, 3) empathy, 4) collaboration, 5) knowledge and ability.

**Keywords :** Leadership, digital leadership, educational institution administrators

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการด้านยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา มุ่งเพิ่ม และขยายช่องทางการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในการเรียนการสอนเพื่อสร้างความคุ้นเคย และยกระดับความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนสำหรับเป็นฐานในการเรียนรู้วิชาอื่น ๆ จัดหาและบริหารจัดการระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่ทันสมัยให้แก่ทุกสถานศึกษา สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ ผู้เรียนใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ และการสร้างอาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน หนังสือ และตำราเรียนในระบบดิจิทัล จัดทำระบบฐานข้อมูล (Big Data) และระบบรายงานผลการใช้ฐานข้อมูลที่ต้องครบถ้วน ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงเข้ากับระบบฐานข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการ/หน่วยงานอื่น ๆ จัดหา วัสดุอุปกรณ์ที่มีมาตรฐานแก่สถานศึกษา เพื่อให้สามารถรองรับการจัดการเรียนการสอนทางไกลด้วยระบบ DLIT DLTV และ ETV และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้เชิงลึกผ่านบทเรียนที่หลากหลาย (Massive Open Online Course: MOOCs) รวมทั้งส่งเสริมการ

ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมสำหรับค้นหาช่องทางในการสร้างอาชีพ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2563) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์การ ไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและสร้างวัฒนธรรมใหม่ในโรงเรียน เป็นผู้บริหารที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงบรรลุเป้าหมายองค์การ กลายเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล (Sheninger, 2014) ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ ดิจิทัลสูง ก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับเป้าหมายและทิศทาง การเปลี่ยนแปลง (จินทนา แสนสุข, 2559) ซึ่งความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ (leadership) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในอนาคตจะต้องเป็นองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม และให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเข้าใจเชิงระบบโดยมีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนภายใต้โครงสร้างขององค์กรที่ยืดหยุ่น ซึ่งปัจจัยที่จะนำมาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่มีประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นั้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี ที่พร้อมจะผลักดันและสนับสนุนทุกการเปลี่ยนแปลง (วิวัฒน์ชัย ศิริกาญ, 2560)

ในการขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศไทยในยุคดิจิทัล ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 9 มาตรา 63 ถึง 69(2) ได้ระบุไว้เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาและความสำคัญกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาโดย นอกจากนี้ในแผนแม่บท การส่งเสริม เศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561-2564 ยังได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “สู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัต บนฐานของสังคมที่รู้จักคิด รู้เท่าทัน และกำลังคนที่สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและ นวัตกรรมดิจิทัล” และได้มีการกำหนด ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากำลังคนสู่ยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่ม ศักยภาพกำลังคนดิจิทัล ทักษะดิจิทัลเบื้องต้น โดยเริ่มจากการพัฒนาทักษะ การคิดเชิงตรรกะ (Computational Thinking) การเขียนโปรแกรม (Coding) และการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ดิจิทัล การพัฒนา แพลตฟอร์มการเรียนรู้ทักษะดิจิทัล ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ตามแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) และแผน ปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา กำหนดให้มีการพัฒนาเด็กตั้งแต่ปฐมวัยให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดีสมวัยทุกด้าน โดยใช้การ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) การบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นจึงมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน บทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่ จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการการศึกษาใน สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้กำหนดว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบงานราชการ 4.0 จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยอย่างน้อย 3 ประการ ดังต่อไปนี้ 1. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานจากการประสานงานกัน หรือทำงานด้วยกันไปสู่การร่วมมือกันเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบประชาธิปไตย 2. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการหรือศึกษาเรื่องใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่าง มีคุณภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและ 3. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization) เป็นการผสมผสานการจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud) อุปกรณ์สมาร์ตโฟน และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานร่วมกันเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทางได้อย่าง ปลอดภัยและประหยัด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562)

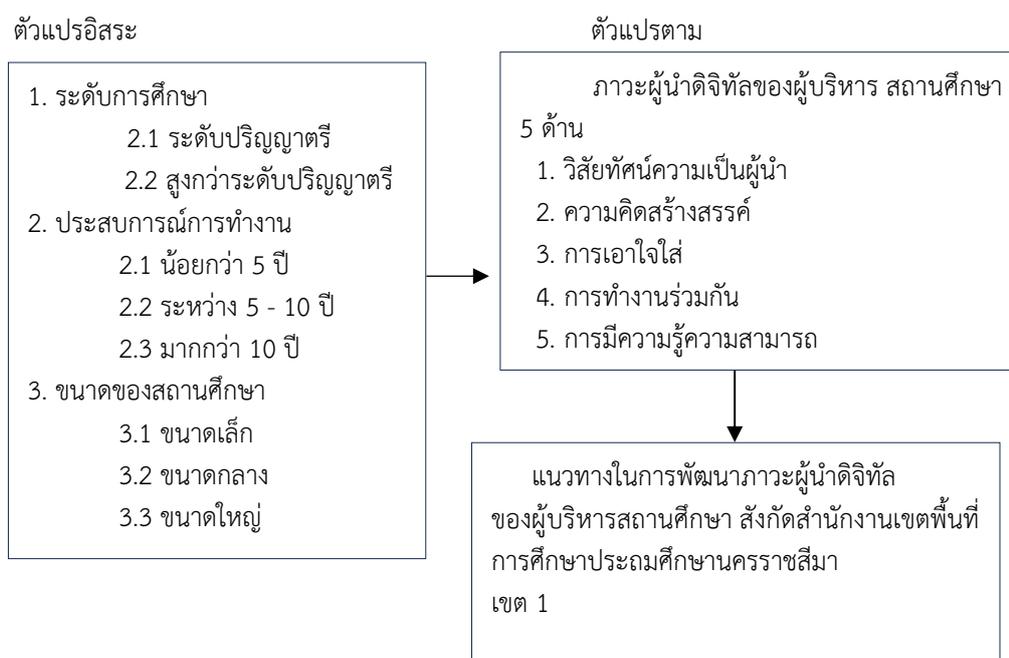
การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในยุคที่มีความผันผวน และการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ และเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มี วิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้ครูผู้สอนและ ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (สุชญา โกมลวานิช, 2563) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความสำเร็จของการเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ (leadership) องค์กรที่จะ ประสบความสำเร็จในอนาคต จะต้องเป็นองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์การ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม ซึ่งปัจจัยที่จะนำมาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นั้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่เป็นต้นแบบ ที่ดีที่พร้อมจะผลักดันและสนับสนุนทุกการเปลี่ยนแปลง (วิวัฒน์ชัย ศิริกาญ, 2560)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และเพื่อให้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูล ไปสู่การปฏิบัติและเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานภายในสถานศึกษาหรือหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้นไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลและการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 2,454 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 331 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้
  - 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
  - 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
  - 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
  - 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
  - 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอนแนะ
5. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 50 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 331 ชุด คิดเป็นร้อยละร้อย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำคิทธิลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

### กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำคิทธิลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามไว้ล่วงหน้าแล้ว

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์
2. นำแบบสัมภาษณ์นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

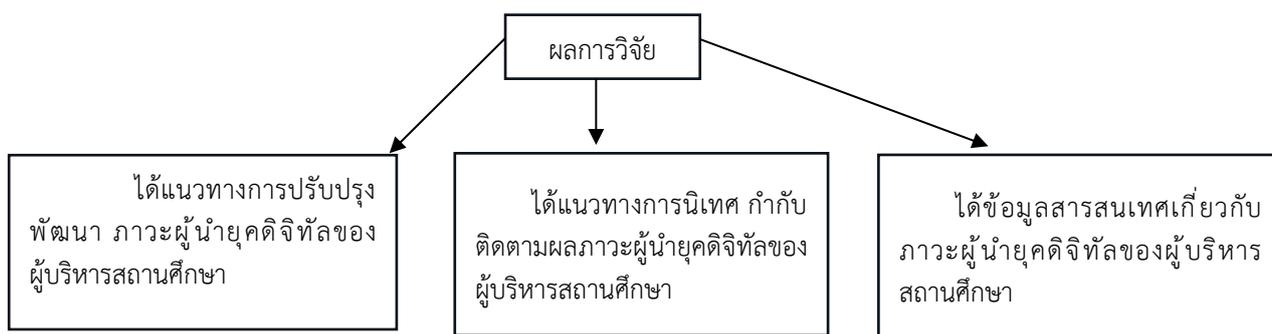
ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์
3. แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง
4. บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์
5. ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ
6. ขอบขอบคุณให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำคิทธิลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

## องค์ความรู้ใหม่



## ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัล และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ	4.43	0.12	มาก	2
2	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.42	0.10	มาก	3
3	ด้านการเอาใจใส่	4.44	0.11	มาก	1
4	ด้านการทำงานร่วมกัน	4.40	0.13	มาก	5
5	ด้านการมีความรู้ความสามารถ	4.41	0.14	มาก	4
ภาพรวม		4.43	0.13	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเอาใจใส่ รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความรู้ความสามารถ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานร่วมกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตาราง 2-4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ	4.42	0.21	4.43	0.22	.395	.693
2	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.42	0.20	4.41	0.18	.507	.613
3	ด้านการเอาใจใส่	4.43	0.22	4.44	0.20	.151	.880
4	ด้านการทำงานร่วมกัน	4.43	0.19	4.42	0.23	.159	.874
5	ด้านการมีความรู้ความสามารถ	4.42	0.23	4.41	0.21	.676	.499
ภาพรวม		4.42	0.15	4.42	0.10	.248	.805

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 3** เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.141	2	.070	1.485	.228
	กลุ่ม	15.539	328	.047		
	รวม	15.680	330			
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่มภายใน	.067	2	.033	.892	.411
	กลุ่ม	12.230	328	.037		
	รวม	12.297	330			
ด้านการเอาใจใส่	ระหว่างกลุ่มภายใน	.015	2	.008	.159	.853
	กลุ่ม	15.498	328	.047		
	รวม	15.513	330			
ด้านการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่มภายใน	.043	2	.022	.465	.628
	กลุ่ม	15.245	328	.046		
	รวม	15.289	330			
ด้านความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.123	2	.061	1.213	.299
	กลุ่ม	16.580	328	.051		
	รวม	16.720	330			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	.060	2	.030	1.684	.187
	กลุ่ม	5.814	328	.018		
	รวม	5.874	330			

จากตาราง 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4** เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.005	2	.002	.051	.950
	กลุ่ม	15.675	328	.048		
	รวม	15.680	330			
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่มภายใน	.010	2	.005	.128	.880
	กลุ่ม	12.287	328	.037		
	รวม	12.297	330			
ด้านการเอาใจใส่	ระหว่างกลุ่มภายใน	.005	2	.002	.051	.950
	กลุ่ม	15.509	328	.047		
	รวม	15.5113	330			
ด้านการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่มภายใน	.014	2	.007	.154	.858
	กลุ่ม	15.274	328	.047		

	รวม	15.289	330			
ด้าน การ มี ความ รู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.031	2	.015	.301	.740
	กลุ่ม	16.672	328	.051		
	รวม	16.702	330			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	.004	2	.022	.100	.905
	กลุ่ม	5.871	328	.018		
	รวม	5.874	330			

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

1. ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์ที่นำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ชัดเจนในยุคดิจิทัล ให้วิสัยทัศน์เป็นแรงบันดาลใจและใช้เป็นกรอบการตัดสินใจ 2) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัล สนับสนุนโครงการการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลและเทคโนโลยี ให้โอกาสในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่สามารถนำเข้าไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา 3) สร้างวัฒนธรรมของนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนองค์กรในการทดลองและพัฒนานวัตกรรมในการดำเนินงานประจำวัน 4) สร้างโอกาสในการแบ่งปันและเผยแพร่ไอเดียในองค์กร 5) สร้างระบบการสนับสนุนและกำกับดูแล สร้างโครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล มีการกำกับดูแลและการให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับตัว

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้ ได้แก่ 1) ให้สิทธิ์และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ให้สิทธิ์ในการตัดสินใจและกระตุ้นให้สมาชิกทีมมีสิทธิ์ในการนำเสนอและทดลองไอเดียใหม่ สร้างโครงสร้างการตัดสินใจที่เสริมสร้างสรรค์และอนุญาตให้มีการทดลอง 2) สนับสนุนการฝึกอบรมที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ จัดการฝึกอบรมที่ส่งเสริมทักษะทางดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการเรียนรู้แบบต่อเนื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีและวิธีการทำงานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ 3) สร้างพื้นที่ที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน สร้างพื้นที่ทำงานที่เปิดกว้างและสนับสนุนการทำงานร่วมกันขององค์กร ให้สถานที่ที่สะดวกสบายสำหรับการพัฒนาไอเดียและการสร้างสรรค์ 4) สร้างระบบการประเมินที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ใช้วิธีการประเมินที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการทดลอง ส่งเสริมการให้ฟีดแบคและแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลและปรับปรุง 5) ส่งเสริมการเชื่อมโยงกับชุมชนและองค์กรภายนอก สร้างการเชื่อมโยงกับองค์กรที่มีประสบการณ์ในการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

3. ด้านการเอาใจใส่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้ 1) สร้างวัฒนธรรมของการทำงานที่เน้นความเอาใจใส่ กำหนดทัศนคติที่สนับสนุนการเอาใจใส่ต่อองค์กรและผู้เรียน สร้างขอบเขตที่เปิดกว้างในการเข้าถึงความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน 2) ให้สิทธิ์และส่งเสริมการตัดสินใจที่เอาใจใส่ ส่งเสริมสิทธิ์ในการตัดสินใจตามความเหมาะสมและความเอาใจใส่ต่อความต้องการขององค์กรและผู้เรียน สนับสนุนการรับฟังและเลือกใช้ไอเดียที่มีการเอาใจใส่ต่อสถานการณ์ 3) สร้างการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำและองค์กร สร้างระบบการสื่อสารที่เปิดกว้างและส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำและสมาชิก สนับสนุนการสร้างความรู้สึกร่วมกันของทีมและการทำงานร่วมกัน 4) ส่งเสริมความเข้าใจและการสนับสนุน ส่งเสริมความเข้าใจในความต้องการและปัญหาขององค์กรและผู้เรียน สนับสนุนการพัฒนาทักษะทางอารมณ์และการสนับสนุนที่สร้างสรรค์ 5) ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือในทางที่เอาใจใส่ ให้การสนับสนุนทางอารมณ์และการช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนพบกับท้าทายหรือสถานการณ์ที่ต้องการความเอาใจใส่ สร้างทัศนคติที่ตอบสนองต่อความรับผิดชอบและความเห็นใจ

4. ด้านการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและส่งเสริมความร่วมมือ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและทำให้ทุกคนเข้าใจความสำคัญของการทำงานร่วมกัน สร้างระบบของเครื่องชี้วัดที่สามารถวัดความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน 2) สนับสนุนทีมที่มีความหลากหลาย สร้างทีมที่มีสมาชิกที่มีพื้นฐานและทักษะทางดิจิทัลที่หลากหลาย ส่งเสริมความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในทีม 3) สร้างกรอบการสื่อสารที่เปิดโอกาส สร้างกรอบการสื่อสารที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล สนับสนุนการให้คำแนะนำและข้อตอบกลับเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน 4) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน สร้างโครงการที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแก้ไขปัญหาในทีม 5) สร้างทฤษฎีและวิธีการทำงานร่วมกัน สร้างทฤษฎีและแนว

ทางการทำงานร่วมกันที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่สามารถช่วยในการทำงานร่วมกัน

5. ด้านการมีความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้ 1) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนโครงการการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ทางดิจิทัลของผู้นำ ส่งเสริมการใช้แหล่งการเรียนรู้ออนไลน์และการพัฒนาทักษะทางดิจิทัล 2) สร้างโครงการฝึกอบรมที่เชื่อมโยงกับความต้องการขององค์กร ปรับโครงการฝึกอบรมให้เน้นทักษะทางดิจิทัลที่สอดคล้องกับทิศทางและความต้องการขององค์กร สนับสนุนการเข้าร่วมในการอบรมที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัล 3) สนับสนุนการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร สร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ในองค์กร สนับสนุนโครงการการเรียนรู้ที่ให้โอกาสในการนำเสนอและสนับสนุนการทดลองในองค์กร 4) สร้างระบบการกำกับดูแลและการให้คำปรึกษา สร้างโครงสร้างที่สนับสนุนการให้คำปรึกษาและการกำกับดูแลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะ สนับสนุนการให้คำปรึกษาทางดิจิทัลและการสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร 5) ส่งเสริมการทดลองและการปรับปรุง สนับสนุนโครงการการทดลองและการนำไอเดียใหม่เข้ามาในการทำงาน สร้างวงจรที่สามารถปรับปรุงตามผลการทดลองและการพัฒนา

## อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการเอาใจใส่ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นจุดเด่นที่สำคัญของผู้นำดิจิทัลที่มีผลการวิเคราะห์ที่สูง ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจและสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียนและองค์กร มีวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำชัดเจนและสามารถนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่กำหนดไว้ สนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมทำให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเห็นถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวินท์ บินสะอาด (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามระดับการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทั้งในมุมของภาพรวมและทุกด้านที่ถูกวิเคราะห์ ไม่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นหมายความว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่าง ๆ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาวะผู้นำดิจิทัล ความสมดุลและความพร้อมในการนำองค์กรในยุคดิจิทัลอาจถูกพิจารณาว่าไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะทางการเล่าเรียน และการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลนอกจากนี้ความแตกต่างในระดับการศึกษาอาจไม่ส่งผลกระทบต่อ การแสดงภาพรวมหรือรายด้านเฉพาะของผู้บริหารในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติวินท์ จันทสี (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก หลายปัจจัยที่อธิบายความไม่แตกต่างนี้ได้ 1) การศึกษาและการพัฒนาทักษะ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมาก อาจมีการศึกษาและการพัฒนาทักษะที่หลากหลายในระหว่างการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้มีภูมิปัญญาและทักษะที่สามารถเข้าร่วมและนำองค์กรได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ดิจิทัล 2) การปรับตัวและการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน

มาก มีโอกาสมากในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้จากประสบการณ์ทางการทำงาน ซึ่งทำให้มีความสามารถในการนำองค์กรในสถานการณ์ที่ท้าทาย 3) การสร้างเครือข่าย ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมาก มีโอกาสมากในการสร้างเครือข่ายที่แข็งแกร่งทั้งภายในและนอกองค์กร 4) ความมุ่งมั่นร่วมองค์กร ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากจะมีความเข้าใจในการทำงานร่วมกับองค์กรและการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในสถานการณ์ดิจิทัล ด้วยเหตุนี้ ความไม่แตกต่างทางสถิติอาจเนื่องมาจากประสบการณ์ทำงานที่หลากหลายและการพัฒนาทักษะที่ต่างกันของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล สุวรรณราช (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ แก่นลา (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้ 1) ความสามารถในการปรับตัว ทั้งสถานศึกษาขนาดใหญ่และเล็กอาจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในระดับที่เทียบเท่ากัน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอาจขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำและปรับปรุงตัวเองของผู้บริหาร ซึ่งไม่จำกัดโดยขนาดของสถานศึกษา 2) ทักษะและความรู้ การเตรียมความพร้อมในด้านดิจิทัลขึ้นอยู่กับทักษะและความรู้ของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็สถานศึกษาขนาดใหญ่หรือเล็ก ผู้บริหารที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) แนวทางองค์กร การตัดสินใจขององค์กรในการนำเสนอและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี อาจมีผลต่อความพร้อมในการนำของผู้บริหาร 4) การเผชิญกับทิศทางในดิจิทัล สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่และเล็กต่างก็ ต้องเผชิญกับทิศทางและความซับซ้อนในด้านดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ด้วยความหลากหลายของสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ทางดิจิทัล ผลการเปรียบเทียบที่ไม่แตกต่างกันอาจเกิดขึ้นเนื่องจากหลายปัจจัยที่ผสมผสานกัน ในบริบทที่เปลี่ยนไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวินท์ บินสะอาด (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร และครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะ บุญรอด (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลชัดเจน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่สามารถนำเข้าไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา ให้สิทธิ์ในการตัดสินใจและกระตุ้นให้สมาชิกทีมมีสิทธิ์ในการนำเสนอและทดลองไอเดียใหม่ สร้างวัฒนธรรมของการทำงานที่เน้นความเอาใจใส่ ส่งเสริมความร่วมมือ สร้างโครงสร้างที่สนับสนุนการให้คำปรึกษาและการกำกับดูแลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะ สนับสนุนการให้คำปรึกษาทางดิจิทัลและการสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร ออระญา ปะภาวะเต (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล 5 องค์ประกอบ 29 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ มีระบบการวางแผนและสร้างแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างสังคมแห่งปัญญา โดยการกำหนดนโยบายให้บุคลากรต้องได้รับการอบรมหรือการอบรมออนไลน์ เข้าร่วมและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในหลักจริยธรรมเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมสังคมดิจิทัล ในการใช้สื่อที่เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ ควรเน้นที่การกำหนดและส่งเสริมวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความทันสมัย เพื่อให้ผู้นำสามารถเป็นแรงบันดาลใจและแนวทางที่ชี้แนะในการนำองค์กร การสร้างและส่งเสริมวิสัยทัศน์ที่มีการรับฟังและเข้าใจความต้องการของกลุ่มทำงานเป็นสิ่งสำคัญ

1.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ควรเน้นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะความคิดสร้างสรรค์

1.3 ด้านการเอาใจใส่ ควรเน้นการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเอาใจใส่ ต้องเริ่มจากการพัฒนานโยบายและกรอบงานที่ส่งเสริมการพึงพอใจและความเข้าใจต่อความสำคัญของการเอาใจใส่ในทุกๆระดับ

1.4 ด้านการทำงานร่วมกัน ควรเน้นการสนับสนุนและส่งเสริมทีมงานที่มีการสื่อสารและการเข้าใจที่ดีจะช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างโครงสร้างทำงานที่เปิดกว้างและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนไอเดียจะส่งเสริมสร้างบรรยากาศที่เน้นที่การทำงานร่วมกัน

1.5 ด้านการมีความรู้ความสามารถ ควรเน้นการสนับสนุนโครงการการเรียนรู้ที่เน้นทักษะด้านดิจิทัลและความรู้ที่เป็นประโยชน์ในสายงานจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร การสร้างโครงการฝึกอบรมและสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ภายในทีมจะเสริมสร้างทักษะและความรู้ของทีม

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติวินท์ จันทสี. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. *Journal of Integration Social Sciences and Development*, 3(2): 23-32.
- กวินท์ บินสะอาด. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์. สงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จันทนา แสนสุข. (2559). ภาวะผู้นำ Leadership. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิล กรุ๊ป.
- ฐานะ บุญรอด. (2565). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วารสาร มจร อุบลประิทรศน์, 7(3) : 1137-1150.
- ทศพล สุวรรณราช. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 7(3): 160-177.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- \_\_\_\_\_. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประยงค์ แก่นลา. (2566). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1. วารสาร นิตยสารเสี่ยงธรรมจากมหายาน, 9(2) : 45-55.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วัฒนชัย ศิริกาญ. (2560). *The Innovation Organization: The New Alternative for 21st Century Development*. อินฟอร์เมชั่น Information. 24(2): 80-72
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน พ.ศ. 2562. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2567. จาก <https://www.obec.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). สำนักงาน ก.พ.ร. ระบบราชการ 4.0. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2564 จาก <https://www.opdc.go.th/content/Mzk>.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2563). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุชญา โกมลวานิช. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 23. สรุคักดี วงศ์รัตนชีวิน (บ.ก.) การประชุมวิชาการเสนองผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21:700-708. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ออรธญา ปะภาวะเต. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Sheninger. (2014). *Digital leadership: changing paradigms for changing times*. United States of America: Corwin.