

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS
PERFORMANCE UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

นันท์นที แสงสุวรรณ¹, บรรจบ บุญจันทร์²

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Nanthinee Saengsuwan¹, Banjob Boonchan²

Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : Nanthinee3569728@gmail.com¹, banjobbun21@gmail.com²

(Received : January 10, 2026; Edit : January 23, 2026; accepted : January 25, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครู จำนวน 299 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ตำแหน่ง เป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่ม ตัวอย่างตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ การปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ .899 และภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความ เชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ .945 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการ ปฏิบัติหน้าที่ครู รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านความเป็นมืออาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด คือ ด้านทักษะดิจิทัล 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับการปฏิบัติงานของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 เป็น .602 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ เป็น .358 แสดงให้ เห็นว่า ด้านเหล่านี้ผู้นำดิจิทัลสามารถอธิบายความแปรปรวนการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ได้ร้อยละ 35.80 ทั้งนี้ความแปรปรวนที่เหลืออีกร้อยละ 64.20 อาจเกิดจากอิทธิพลของปัจจัยอื่นที่ไม่ได้นำมา ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to: (1) study the work performance of teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, (2) examine the digital leadership of school administrators under the same office, and (3) investigate the effect of school administrators' digital leadership on teachers' work performance. The research sample comprised 327 school administrators and teachers from the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 in the 2024 academic year. The participants were classified into 28 school administrators and 299 teachers. Stratified random sampling was employed, with position serving as the stratum, followed by proportionate sampling. The research instrument was a questionnaire on school administrators' digital leadership affecting teachers' work performance, using a five-point Likert scale. The overall reliability coefficients of the teachers' work performance and the digital leadership questionnaire were 0.899 and 0.945, respectively. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) Teachers' work performance was at the highest level overall. All dimensions were rated at the highest level, with the highest mean in the dimension of teaching duties, followed by relationships with parents and the community, and instructional management. 2) School administrators' digital leadership was at a high level overall. Among the dimensions, teamwork had the highest mean, followed by professionalism, while digital skills had the lowest mean. 3) The digital leadership of school administrators significantly influenced teachers' work performance at the 0.01 level. Vision was identified as the most influential dimension of digital leadership on teachers' performance, followed by teamwork. The multiple correlation coefficient between these dimensions of digital leadership and teachers' performance under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 was .602, with a coefficient of determination of .358. These findings indicate that the identified dimensions accounted for 35.80% of the variance in teachers' performance, while the remaining 64.20% may be explained by other factors not included in this study.

From the results of this research It can be used to create a prediction equation for the digital leadership of school administrators that influences teachers' job performance under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4.

Keywords: digital leadership, teacher performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจจำกัดอยู่แค่ในกรอบการบริหารแบบดั้งเดิม หากแต่จำเป็นต้องพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital leadership) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่รองรับการเปลี่ยนแปลง (Sheninger, 2014) ทั้งนี้ ภาวะผู้นำดิจิทัลไม่เพียงแต่เน้นการใช้เทคโนโลยี แต่ยังหมายถึงการสร้างเงื่อนไขและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และผลักดันการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้เกิดขึ้นจริงในบริบทของศตวรรษที่ 21 (ISTE, 2018) สำหรับบริบทการศึกษาไทย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการลดข้อจำกัดด้านความพร้อมทางเทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพครู และการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจึงควรมีคุณลักษณะของผู้นำที่เข้าใจแนวโน้มของเทคโนโลยี สามารถนำมาใช้ในการวางแผน วิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อัญญา จารุศรีวัฒน์, 2564) หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำดิจิทัล จะส่งผลให้ครูขาดการสนับสนุนด้านนโยบาย ทรัพยากร และทักษะในการใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้การใช้สื่อออนไลน์และแพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างจำกัด นอกจากนี้ ยังทำให้การจัดการชั้นเรียนดิจิทัลและการประเมินผลผู้เรียนขาดประสิทธิภาพ อันกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยรวม

จากการศึกษาบริบทในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แม้จะมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับหนึ่ง เช่น การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบ ICT และการอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ผู้บริหารและครู แต่การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษายังไม่ทั่วถึง ผู้บริหารบางส่วนยังขาดทักษะและความเชื่อมั่นในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวางแผนยุทธศาสตร์ การบริหารข้อมูล หรือการนิเทศภายใน ขณะเดียวกัน ครูผู้สอนจำนวนหนึ่งยังคงเผชิญกับภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่มีอยู่ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และอาจส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในระยะยาว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2566)

แม้จะมีการตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลและความพยายามในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา แต่เมื่อเปรียบเทียบกับภาพที่พึงประสงค์กับสภาพความเป็นจริงในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ยังคงพบช่องว่างที่สำคัญ กล่าวคือ ผู้บริหารบางรายยังขาดความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่สามารถวางวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ชัดเจนหรือผลักดันสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีในโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ ขณะที่ครูผู้สอนจำนวนหนึ่งยังไม่ได้รับการส่งเสริมหรือพัฒนาให้มีทักษะดิจิทัลเพียงพอที่จะรองรับแนวทางการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ ช่องว่างนี้สะท้อนถึงขาดกลไกเชิงระบบที่ผู้นำสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Leithwood et al., 2004; Northouse, 2016) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคที่โรงเรียนต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามโลกภายนอก

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ทำให้พบช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับการปฏิบัติจริงส่งผลให้เกิดปัญหาในหลายมิติ เช่น การใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนอย่างไม่เป็นระบบ ขาดการเชื่อมโยงระหว่างการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ครูจำนวนหนึ่งยังคงเผชิญกับภาระงานซ้ำซ้อน และไม่สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาบางรายยังขาดแนวทางหรือเครื่องมือในการติดตาม ประเมินผล และสร้างแรงจูงใจให้ครูปรับตัวสู่การเรียนรู้ดิจิทัลอย่างแท้จริง ส่งผลให้การพัฒนาการศึกษาในยุคดิจิทัลไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน (Fullan, 2001; Sheninger, 2014) ปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และการพัฒนากลไกการบริหารที่สามารถส่งเสริมศักยภาพครูได้อย่างตรงจุด

ดังนั้น เพื่อลดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์กับการปฏิบัติจริง และเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยมีวัตถุประสงค์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลในมิติต่าง ๆ และศึกษาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูในด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะมีประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถด้านดิจิทัล สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและนักเรียน และเป็นข้อมูลเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

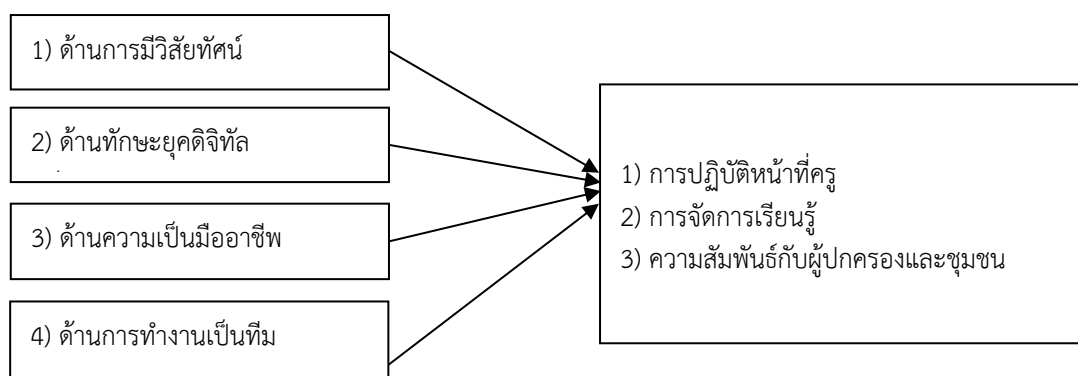
1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์ ตัวแปรเกณฑ์

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครู



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านทักษะยุคดิจิทัล 3) ด้านความเป็นมืออาชีพ และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษารั้วนี้ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,043 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 178 คน และครูจำนวน 1,865 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้วนี้ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1997, pp. 607-610) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้สถานภาพตำแหน่งเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) ได้แก่ ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

2. กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นคำถามตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านทักษะยุคดิจิทัล 3) ด้านความเป็นมืออาชีพ และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และแนวคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของประเด็นคำถาม โครงสร้างของ เนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา และแบบสอบถาม เพื่อขอคำแนะนำและทำการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของ เนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรี สะอาด, 2556, น. 103) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ดังต่อไปนี้

5.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.899

5.2 ภาวะผู้นำดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.945 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

5.2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.885

5.2.2 ด้านทักษะยุคดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.897

5.2.3 ด้านความเป็นมืออาชีพ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.922

5.2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำนวน 327 คน

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจะแนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืน

3. เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสาน ขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

2. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการปฏิบัติงาน

นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. ข้อมูลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามองค์ประกอบ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553, น. 103)

ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ข้อมูลภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกตามองค์ประกอบ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณา และใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, น. 21) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 มาหาสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา

เขต 4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation) ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือการมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรพยากรณ์มากกว่า 2 ตัว ซึ่งการที่ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กัน ในระดับที่สูง อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรพยากรณ์ สามารถคงอยู่ในสมการตัวแปรได้ (อโนทัย ตรีวานิช , 2552)

เมื่อ r แทนค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์

$r < 0.20$ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรน้อย

$0.21 < r \leq 0.40$ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่อนข้างน้อย

$0.41 < r \leq 0.60$ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปานกลาง

$0.61 < r \leq 0.80$ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่อนข้างมาก

$r > 0.80$ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาก

จากแนวคิดของอุทัยวรรณ สายพัฒนา (2547, น. 55-57) ในการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์นี้มีตารางบางเล่มเสนอแนะว่าเป็นวิธีการที่ยาก ให้ใช้วิธีง่ายๆ คือใช้เกณฑ์ค่าสัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ที่มากกว่า 0.80 คือ $|r| > .80$ ถือว่ามีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าเกิด collinearity ซึ่งเกณฑ์นี้สามารถยืดหยุ่นได้ ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยด้วย อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันของ โอนทัย ตรีนานิช (2552, น. 55-57)

หากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันมี ค่า r มากกว่า .80 ผู้วิจัยจะดำเนินการพิจารณา จากค่า VIF และ Tolerance ซึ่งค่า VIF ควรมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (วรศรา อรุณกิตติพร, 2561, น. 86)

6. สร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) (n = 327)	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	28	8.56
ครู	299	91.44
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 327 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.56 และเป็นครู จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 91.44

2. การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบกรปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.68	0.37	มากที่สุด
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.53	0.43	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.53	0.45	มากที่สุด
รวม	4.58	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.43) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.45	0.56	มาก
2. ด้านทักษะดิจิทัล	4.38	0.64	มาก

3. ด้านความเป็นมืออาชีพ	4.49	0.61	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.57	0.49	มากที่สุด
รวม	4.47	0.51	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านความเป็นมืออาชีพ ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านทักษะดิจิทัล ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.64)

4. ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	-					.
ด้านทักษะดิจิทัล (X ₂)	.805**	-				
ด้านความเป็นมืออาชีพ (X ₃)	.770**	.817**	-			.
ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₄)	.604**	.568**	.592**	-		
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	.907**	.920**	.914**	.764**	-	.
การปฏิบัติงานของครู (Y)	.543**	.479**	.440**	.535**	.562**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทักษะดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับด้านความเป็นมืออาชีพในระดับสูงที่สุด ($r = .817$) รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่างด้านการมีวิสัยทัศน์กับด้านทักษะดิจิทัล ($r = .805$) และด้านการมีวิสัยทัศน์กับด้านความเป็นมืออาชีพ ($r = .770$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์กับด้านการทำงานเป็นทีม ($r = .604$) ด้านความเป็นมืออาชีพกับด้านการทำงานเป็นทีม ($r = .592$) และด้านทักษะดิจิทัลกับด้านการทำงานเป็นทีม ($r = .568$)

5. ค่า Tolerance และ VIF ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 5 ค่า Tolerance และ VIF ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	Tolerance	VIF
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	0.635	1.575
ด้านทักษะดิจิทัล (X ₂)	0.341	2.932
ด้านความเป็นมืออาชีพ (X ₃)	0.382	2.617
ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₄)	0.635	1.575

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .341-.635 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.575-2.932 โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ค่า Tolerance มากกว่า .10 และ ค่า VIF ต่ำกว่า 10 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

6. การวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ การ ถดถอย จาก คะแนนดิบไม่ ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การ ถดถอยจากคะแนน มาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	2.460		15.42	.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	0.225	0.346	6.22**	.000
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4)	0.244	0.326	5.85**	.000
R = .602, R ² = .362, Adjusted R ² = .358, p = .000				

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลร่วมกันต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็น .602 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ได้ร้อยละ 35.80

สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 2.460 + .225 (X_1) + .244 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z}_y = .346 (X_1) + .326 (X_4)$$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษาและการกำกับติดตามงานที่เป็นระบบ ส่งผลให้ครูมีความตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น นอกจากนี้ แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบันที่มุ่งเน้นมาตรฐานวิชาชีพ คุณภาพผู้เรียน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อาจเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งนโยบายด้านคุณภาพการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในงานสอนและงานประจำชั้นอย่างเป็นรูปธรรม มีส่วนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ภาพรวมการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ฉัตรวีรยา ธนัชชา อัครสิริ และนุชนรา รัตนศิริประภา ได้ทำการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (ฉัตรวีรยา ธนัชชา อัครสิริ และนุชนรา รัตนศิริประภา, 2562) สอดคล้องกับการศึกษาของสุดาทิพย์ ถวิลไพร ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (สุดาทิพย์ ถวิลไพร, 2563) สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนพล สะพังเงิน ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาถูกประเมินโดยผู้บริหารและครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วน

การปฏิบัติงานของครูได้รับการประเมินในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (ธนพล สะพังเงิน, 2564)

1.1 การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูดูแลพฤติกรรมของนักเรียน และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความสำคัญของบทบาทครูในยุคปัจจุบันที่มีได้มุ่งเน้นเพียงการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังคงทำหน้าที่เป็นผู้แนะแนว ที่เลี้ยง และแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติงานด้านดังกล่าวยังได้รับการสนับสนุนจากนโยบายเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่งผลให้ครูตระหนักถึงความรับผิดชอบในการกำกับดูแลพฤติกรรมและพัฒนาจริยธรรมของผู้เรียนมากขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติณัฐ ประชัญภูมิ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ จรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลการปฏิบัติงาน (ฐิติณัฐ ประชัญภูมิ, 2561) รวมถึงแนวคิดของธนพล สะพังเงิน ที่ระบุว่า การปฏิบัติหน้าที่ครู เป็นการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพ ทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือ การจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ธนพล สะพังเงิน, 2564) นอกจากนี้ ผลการวิจัยอภิญา จรรยาศรี ที่พบว่า การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ (อภิญา จรรยาศรี, 2567)

1.2 การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูต้องปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งคำนึงทางวิชาชีพครูที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน อาจเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Foster พบว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญ กับระดับการปฏิบัติงานการพัฒนาหลักสูตรและการสอน การบริหารงาน บุคลากร สอดคล้องกันตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู (Foster, 1981) และสอดคล้องกับ สุวรรณิ กันทะปิง (2562, น. 8) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นการใช่วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เข้าใจในสาระต่าง ๆ รวมทั้งเกิดประสบการณ์เรียนรู้เต็มตามความสามารถสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน (สุวรรณิ กันทะปิง, 2562) รวมทั้งฉัตรวิริยา ธนัชชา อัครสิริ และนุชนรา รัตนศิริประภา พบว่าปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยรายด้านสูงที่สุด (ฉัตรวิริยา ธนัชชาอัครสิริ และนุชนรา รัตนศิริประภา, 2562)

1.3 การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการพัฒนาผู้เรียน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พัทรินทร์ ศรีบุญเรือง ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการจัดกิจกรรมทางการศึกษา ส่งผลต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (พัทรินทร์ ศรีบุญเรือง, 2564) เช่นเดียวกับ อรรถนพ นาคบุรี และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล ซึ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีสภาพความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนร่วมปลูกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมไทยให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น (อรรถนพ นาคบุรี และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล, 2567)

2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการวิสัยทัศน์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจสะท้อนถึงการบริหารจัดการในยุคดิจิทัลที่มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือและการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร โดยผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร ประสานงาน และขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จร่วมกัน การทำงานเป็นทีมจึงได้รับการส่งเสริมมากขึ้นผ่านช่องทางดิจิทัล ผลการวิจัยสอดคล้อง (ทินกร บัวชู, 2562; พิมพิลา อำนาจ, 2566) ที่พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีหลายองค์ประกอบที่สำคัญ โดยเฉพาะการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสื่อสาร การสร้างวัฒนธรรมการ

เรียนรู้ และการทำงานด้วยเทคโนโลยีอย่างเป็นมืออาชีพ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารงานและผลลัพธ์ของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และเป็นต้นแบบในการใช้นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารผ่านการอบรม การนิเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายโรงเรียนในเขตพื้นที่ ช่วยเสริมให้ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ผลการวิจัยสอดคล้องกับ (สุชาติ พงษ์พิพัฒน์, 2564; ปรียานุช จันทรสวาง, 2565) ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระดับสูง

2.2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านทักษะดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อออนไลน์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความตระหนักถึงความเสี่ยงและผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย (ฤทธิ์กร โยธสิงห์, 2563; ฌิรนาพันธ์ ชันทอง และสุชาติ บุปผา, 2564) และแนวคิดของอันธิกา ปริญญานิลกุล และคณะ ที่ระบุว่า ทักษะดิจิทัล เป็นความสามารถในสืบค้น รวบรวม ประมวลผล ใช้งาน และจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการผลิตสื่อและนำเสนอได้อย่างชำนาญ สามารถเข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อน ค้นหา เข้าถึง และใช้บริการบนอินเทอร์เน็ตได้ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ คิดอย่างมีวิจารณญาณและความคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถประเมินความเชื่อมโยงและแยกแยะ ความจริงออกจากโลกเสมือนได้ และสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ (อันธิกา ปริญญานิลกุล และคณะ, 2563)

2.3 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านความเป็นมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพสูงและสามารถรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการผลักดันให้เกิดโรงเรียนดิจิทัล และการใช้ระบบสารสนเทศทางการศึกษาอย่างแพร่หลาย ทำให้ผู้บริหารต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชีวิน อ่อนละอ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนภา และสวิตา อ่อนละอ, 2563; กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์, 2565) และแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความเป็นมืออาชีพสูง ทั้งในด้านความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพงาน และการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ครู ผู้ปกครอง และชุมชน (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

2.4 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ บุคลากรในทีมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความจงรักภักดีต่อทีม และมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก และบ่มเพาะความผูกพันในทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้สมาชิกทีมเข้าใจเป้าหมายและบทบาทของตนอย่างชัดเจน ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัย (โรจนศักดิ์ อินทน, 2566; Foster, 1981) และแนวคิดของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม ที่ระบุว่าการทำงานเป็นทีม เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์ อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ (สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, 2563)

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุดที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็น .602 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ได้ร้อยละ 35.80 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งจะอภิปรายแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บทบาทสำคัญของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน การที่ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนยังช่วยเสริมสร้างความผูกพัน ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นของครูในการขับเคลื่อนงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน แนวคิดนี้สอดคล้องกับ อรกาญจน์ เฝียงกลาง ที่ระบุว่า วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กร ที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบ ค่านิยม ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กร เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการสร้างอนาคตขององค์กร (อรกาญจน์ เฝียงกลาง, 2562) รวมถึงผลการวิจัย (จิตินัฐ ประชัยภูมิ, 2561; จิราภรณ์ ปกรณ์ , ทวีศิลป์ กลุณชาติ และสมบุรณ์ บุรศิริรักษ์, 2565) ที่พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ด้านการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บทบาทของผู้บริหารในการสร้างความร่วมมือและความผูกพันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความจงรักภักดีต่อทีม และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมทางการศึกษาตามเป้าหมายร่วมกันได้ แนวคิดนี้สอดคล้องกับกิตติทัช เขียวฉออ่อน ระบุว่า การทำงานเป็นทีมนอกจากจะช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังช่วยให้ สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน แลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ ฟังพาดูอาศัย ซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน (กิตติทัช เขียวฉออ่อน, 2560) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Foster, 1981; สุชาติ บุญมาก, 2565) ซึ่งพบว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู ส่งเสริมความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3.3 ด้านทักษะดิจิทัล ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก แม้ว่าผู้บริหารจะมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสื่อออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ปัจจัยดังกล่าวอาจยังไม่สามารถส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพของครูได้ เนื่องจากการสอนยังคงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ วิธีการจัดการเรียนการสอน การวางแผน และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนแรงจูงใจและความทุ่มเทของครูเอง นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในบริบทของโรงเรียนอาจยังอยู่ในระดับสนับสนุนหรือเสริมงาน ไม่ได้เป็นเครื่องมือหลักในการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยตรง อย่างไรก็ตามงานวิจัยของ (Boonmoh, Jumpakate และ Karpklon, 2022; Pongsri et al., 2024) พบว่าแม้ครูจะมีทักษะดิจิทัลในระดับหนึ่งแล้ว แต่ทักษะเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หากขาดการสนับสนุนเชิงระบบจากผู้บริหาร ผลการศึกษาเชิงทฤษฎีของ สุวิมล ว่องวานิช ที่ระบุว่า ความสามารถทางเทคโนโลยีของผู้บริหารเป็นเพียงปัจจัยสนับสนุนการทำงาน มิได้เป็นปัจจัยชี้ขาดต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยตรง หากครูยังขาดทักษะการออกแบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (สุวิมล ว่องวานิช, 2561) จึงอาจอธิบายได้ว่าทำไมด้านทักษะดิจิทัล ของผู้บริหารจึงไม่ปรากฏอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญในบริบทนี้

3.4 ด้านความเป็นมืออาชีพ ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก แม้ว่าผู้บริหารจะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงาน มีวินัย และสามารถรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง แต่ความเป็นมืออาชีพดังกล่าวอาจยังไม่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพของครู แม้แนวคิดทางทฤษฎีจะเน้นว่า ความเป็นมืออาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) เป็นคุณลักษณะที่สะท้อนถึงความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร ความมีวินัย ความรับผิดชอบ และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ซึ่งมีผลต่อความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพการบริหารงานในภาพรวม ซึ่งงานวิจัย (Johnson & Lee, 2016; Schmitz et al., 2023) พบว่า การความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครู หากขาดการสนับสนุนเชิงปฏิบัติ การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ จึงอาจไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า ด้านความเป็นมืออาชีพไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำคู่มือการสอนเชิงรุก และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการเรียน

1.2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าด้านทักษะดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารและการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

1.3 ภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการมีวิสัยทัศน์และการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญ จึงควรพัฒนาผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ควบคู่กับการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรม Digital Leadership Academy หรือ โครงการพี่เลี้ยง (Mentoring) สำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่ ที่มุ่งพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการกำหนดทิศทางการใช้เทคโนโลยีอย่างชัดเจน และสร้างการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายตัวแปรด้านภาวะผู้นำดิจิทัลให้ครอบคลุมมากขึ้น งานวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรด้านภาวะผู้นำดิจิทัลอื่น ๆ เช่น การจัดการข้อมูลดิจิทัล ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร และการสื่อสารดิจิทัล เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงลึกต่อการปฏิบัติงานของครู และเปรียบเทียบว่าองค์ประกอบใดมีผลมากน้อยแตกต่างจากด้านวิสัยทัศน์และการทำงานเป็นทีม

2.2 ควรขยายขอบเขตพื้นที่หรือเปรียบเทียบระหว่างหลายเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเพิ่มความทั่วไปของผลการวิจัย ควรทำการศึกษาในหลายเขตพื้นที่การศึกษาหรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น ขนาดโรงเรียน ความพร้อมด้านเทคโนโลยี หรือสภาพชุมชน เพื่อดูว่าภาวะผู้นำดิจิทัลด้านวิสัยทัศน์และการทำงานเป็นทีมยังคงมีอิทธิพลในลักษณะเดียวกันหรือไม่ในบริบทที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กิตติทัช เขียวฉ้วน. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11(1), 1-10.
- กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์. (2565). **คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราภรณ์ ปกรณ์, ทวีศิลป์ กุลนาค, และสมบูรณ์ บุศรีรักษ์. (2565). **รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารรัชต์ภาคย์, 16(48), 1-10.
- ฉัตรวิโรจน์ ชาญชาอัครศิริ และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงาน**. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 1-10.
- ชีวิน อ่อนลออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา และสวิตา อ่อนลออ. (2563). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา**. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10(1), 1-10.
- ฐิติณัฐ ประชัยภูมิ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณิศรานันท์ ชันทอง และสุชาดา บุปผา. (2564). **ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคาย. Journal of Modern Learning Development, 6(4), 1-10.
- ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู. (2562). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**. วารสารครุศาสตร์สาร, 13(2), 1-10.
- ธนพล สะพังเงิน. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การปฏิบัติหน้าที่ของครูในยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญช จันทรสว่าง. (2565). **ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พัชรินทร์ ศรีบุญเรือง. (2564). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วารสารการบริหารการศึกษา, 13(2), 1-10.
- พิมพิลา อำนาง. (2566). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรศรา อรุณกิตติพร. (2561). **ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). **การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุชาดา พงษ์พิพัฒน์. (2564). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุชาติ บุญมาก. (2565). **การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สุดาทิพย์ ถวิลไพร. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้สอน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวรรณี กันทะปิง. (2562). **แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านแม่กอน ในอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2561). **การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570.

นครราชสีมา: ผู้แต่ง.

อภิชา จรรยาศรี. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 7(3),

อัจฉรา จารุศรีวัฒน์. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ

โรฒ, 17(1),

อันธิกา ปริญญาณิลกุล และคณะ. (2563). ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพในธุรกิจโรงแรมไทย:

กรณีศึกษาโรงแรมในเครือดุสิตอินเตอร์เนชั่นแนล ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยดุสิตธานี.

อรรณพ นาคบุรี และภูมิพัฒน์ รักพรหมกุล (2567). แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของ

บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหาร

การศึกษาแห่งประเทศไทย, 7(3),

ฤทธิกร โยธสิงห์. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณชีวิตวิถี

ใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อินทัช ตรีวานิช. (2552). สถิติธุรกิจ. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.

Boonmoh, A., Jumpakate, T., & Karpklon, S. (2022). A close look at the use of technology by Thai teachers

in secondary EFL classrooms. Computer-Assisted Language Learning Electronic Journal, 23(1),

Cronbach, L. J. (1973). Dictionary of education information analysis. New York: McGraw-Hill.

Foster, R. (1981). Perceptions of administrators and teachers toward work performance in elementary

schools in San Francisco. San Francisco State University.

Fullan, M. (2001). The new meaning of educational change (3rd ed.). New York: Teachers College Press.

International Society for Technology in Education. (2018). Standards for education leaders. ISTE.

<https://www.iste.org/standards/for-education-leaders>

Johnson, E., & Lee, M. (2016). Teacher self-efficacy mediates the relationship between professional

development and classroom management practices. Journal of Educational Psychology, 108(3),

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and

Psychological Measurement, 30(3),

Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). How leadership influences student learning.

New York: The Wallace Foundation.

Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scale. New York: Wiley & Son.

Northouse, P. G. (2012). Introduction to leadership: Concept and practice (2nd ed.). Thousand Oaks,

Pongsri, K., Chittranun, T., Chano, J., & Wu, C. C. (2024). Surveying Thai secondary school teachers' self-

reported confidence and demand for digital technology. Journal of Education and Learning,

13(5),

Schmitz, M. L., Antonietti, C., Consoli, T., Cattaneo, A., Gonon, P., & Petko, D. (2023). Transformational

leadership for technology integration in schools: Empowering teachers to use technology in a

more demanding way. Computers & Education, 204, 104880.

Sheninger, E. (2014). Digital leadership: Changing paradigms for changing times. Corwin Press.