

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ชุตินา กรินทร์ศรี*, สายทิพย์ ยะฟู และ ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ 60000

*อีเมลของผู้ประพันธ์บทความ: paoropan555@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 361 คน กำหนดขนาดจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.64) 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจและเสียสละเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.65) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.63$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.59$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.57$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.51$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ดิจิทัล, ความผูกพัน, องค์กร, ความสัมพันธ์

The Relationship between Digital Leadership of School Administrators and Organizational Commitment Under Phichit Primary Educational Service Area Office 2

Chutima Karinradsamee*, Saythit Yafu and Paponsan Potipithak

*Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University, Mueang Nakhon Sawan,
Nakhon Sawan 60000, Thailand*

*Corresponding author's e-mail: paoropan555@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of digital leadership among school administrators, 2) to study the level of organizational commitment, and 3) to study the relationship between the digital leadership of school administrators and organizational commitment. The sample group consisted of 361 directors and teachers determined by using the table of Krejcie and Morgan, who were selected through a multistage random sampling method. The instrument of this research was a questionnaire on the digital leadership of school administrators, which had a content validity index ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.89. The second questionnaire measured organizational commitment and had a content validity index ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.91, respectively. The statistics used in this study were the mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings were as follows: 1) The level of digital leadership among school administrators was overall at a high level ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.64). When considering each aspect, it was found that the highest was digital visionary leadership at a high level ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64). The second highest aspect was creating a digital learning culture at a high level ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.63). The lowest aspect was digital technology knowledge at a high level ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.64). 2) The level of organizational commitment was overall at a high level ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.62). When considering each aspect, it was found that the highest was the intention to be a good member at a highest level ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.60). The secondary aspect was the willingness to sacrifice time at a high level ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.61). The lowest aspect was persistence at a high level ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.65). And 3) the relationship between the digital leadership of school administrators and organizational commitment was overall positive at a moderate level ($r_{xy} = 0.63$). When considering each aspect, it was found that the highest correlation was creating a digital learning culture at a moderate level ($r_{xy} = 0.59$). The secondary correlation was digital technology knowledge at a moderate level ($r_{xy} = 0.57$). The lowest correlation was digital visionary leadership and creativity and digital technology innovation at a moderate level ($r_{xy} = 0.51$). All aspects were statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Leadership, Digital, Commitment, Organizational, Relationship

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเข้าสู่การเป็นโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยี องค์กรที่สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เร็วเท่าใด ย่อมมีความได้เปรียบมากกว่านั้น องค์กรทางการศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อชาติ “เพราะการศึกษารสร้างคน คนสร้างชาติ” ซึ่งเป็นองค์กรที่ได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเช่นเดียวกัน และโรคอุบัติใหม่ เช่น โควิด-19 กลายเป็นแรงผลักดันบังคับให้เกิดการปรับตัวและนำมาซึ่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมรูปแบบการศึกษาใหม่ ๆ ที่ช่วยให้เด็กได้เรียนรู้ด้วยตนเองด้วยรูปแบบที่แตกต่างกลายเป็นโมเดลใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ทั่วโลก การเตรียมความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงผลักดันให้ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศักยภาพในการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการศึกษา (ปณณัฐฐามาเชค, 2565) มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต การปรับปรุงระบบการศึกษาและการพัฒนาทักษะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2560 - 2579 คนยุคใหม่จึงมีความจำเป็นต้องมีทักษะที่สูงในการเรียนรู้และปรับตัว

ทั้งนี้รัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและยุคสมัยของเทคโนโลยีดิจิทัล ดังกล่าวจึงได้กำหนดกฎหมายการศึกษาที่เรียกว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ขึ้นโดยกำหนดไว้ในหมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ที่กล่าวไว้ว่ารัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่นโดยเร่งพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้ โดยเปิดให้มีการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้ และมาตรา 63 - 69 ที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยรัฐต้องจัดสรรคลื่นความถี่ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษา พัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัล ทำให้การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือผู้เป็นแรงงานของประเทศให้มีความรู้ ความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยี และมีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ ดังนั้นเทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพตามความต้องการของประเทศ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของสถานศึกษาในฐานะองค์กรที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษา ที่ต้องมุ่งจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงไปของสังคมยุคปัจจุบัน ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการศึกษานั้นคือ “ผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญในการปลดล็อกไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้โดยลำพัง จำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรใน สถานศึกษา รวมถึงการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการศึกษา สามารถบูรณาการเทคโนโลยี กับการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำที่มีความสำคัญและสอดคล้องกับการ บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นก็คือ “ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล” (Digital Leadership) ซึ่งนับเป็นรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการศึกษารูปแบบหนึ่งที่มีแนวโน้มให้เกิดการเข้าถึงและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และบูรณาการในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการจัดหาอุปกรณ์ทาง

เทคโนโลยีที่เหมาะสม ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีของบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริม อำนวยความสะดวก ผลักดัน และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์ ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับมือกับความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีประสิทธิภาพ และมีความจำเป็นที่จะต้องมีการยกระดับและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ไสว วีระพันธ์, 2566)

นอกจากนี้อีกหนึ่งปัจจัยที่เป็นกลไกสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือ บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่นำนโยบายจากผู้บริหารสถานศึกษาไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในการบริหารทรัพยากรบุคคลผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร เพราะเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรก็มีความหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เปิดโอกาสให้ตนเองได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ และตอบสนองความพึงพอใจของตนได้ องค์กรใดที่ทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้บุคคลนั้นย่อมต้องการทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจยอมทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และไม่คิดย้ายหรือลาออกจากองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลได้ บุคคลย่อมเกิดความผูกพันได้ยากและส่งผลเสียต่อองค์กร ในหลาย ๆ ด้าน ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อ และเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดี เป็นการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นวัฒนธรรมองค์กรหนึ่งที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้สึกรักของพนักงานให้เกิดความเสียสละให้กับองค์กร เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานรู้สึกกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ บรรลุหน้าที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป (วรรณนิภา นิลวรรณ, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ได้ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ครูมีความพร้อมด้านวิชาการ ประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศและติดตาม การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และการพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ซึ่งปัญหาที่พบคือการยึดถือวิธีปฏิบัติในรูปแบบเดิม เมื่อผู้บริหารขาดแผนและแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ทันความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงศึกษาธิการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย อุปสรรคด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในด้านระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของกระทรวงศึกษาธิการไม่สามารถเชื่อมโยงได้อย่างทั่วถึงทุกหน่วยงานสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องส่งเสริมหน่วยงานทางการศึกษาให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2, 2567)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบการวางแผนและพัฒนาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 2 เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ซึ่งสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สามารถคัดสรรองค์ประกอบได้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล
- 1.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.4 ด้านการสร้างสรรคและนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล

2. การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 2 เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของความผูกพันต่อองค์กร สามารถคัดสรรองค์ประกอบได้ 4 ด้าน ดังนี้

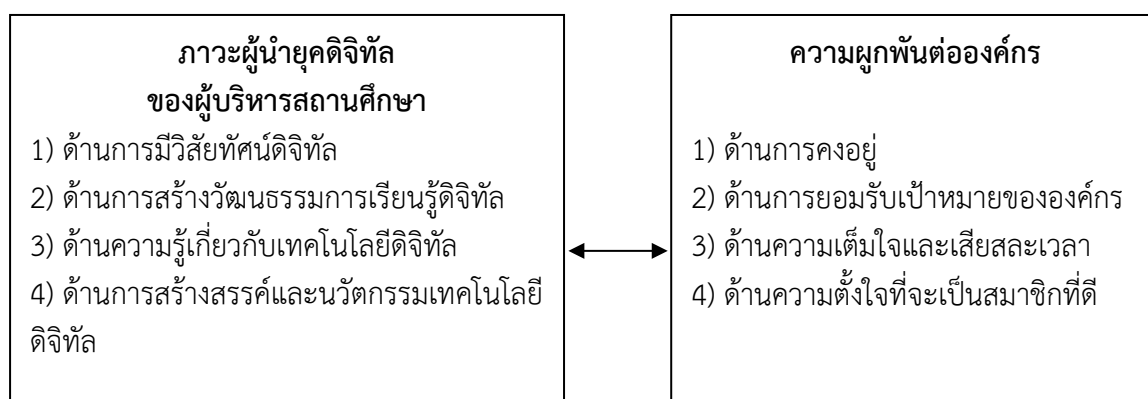
- 2.1 ด้านการคงอยู่
- 2.2 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
- 2.3 ด้านความเต็มใจและเสียสละเวลา
- 2.4 ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดี

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครู จำนวน 1,074 คน รวมทั้งสิ้น 1,165 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน และครู จำนวน 285 คน รวมทั้งสิ้น 361 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ฉบับที่ 1 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 3) ด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) ด้านการสร้างสรรคและนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ฉบับที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการคงอยู่ 2) ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

3) ด้านความเต็มใจและเสียสละเวลา และ 4) ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดี โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ระดับ 5 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การพัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาหลักการและทฤษฎีจากตำราเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ครอบคลุมและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหา จำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย แบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 ข้อ และฉบับที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 28 ข้อ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

5. หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของคำถาม ในการแปลความหมายโดยเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ย IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องเชิงเนื้อหาและวัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ได้ ผลตรวจสอบของแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คน ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาฉบับที่ 1 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และฉบับที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์ให้สมบูรณ์แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของโรงเรียนวัดเขาทราย โรงเรียนบ้านใหม่ราษฎร์ดำรง และโรงเรียนอนุบาลทับคล้อ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในระหว่างวันที่ 3 - 7 มีนาคม 2568

7. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามฉบับที่ 1 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงที่ 0.89 และแบบสอบถามฉบับที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเที่ยงที่ 0.91

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามให้สมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในระหว่างวันที่ 13 - 27 มีนาคม 2568

3. ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ โดยได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาครบทั้ง 361 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดอย่างละเอียด ก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ มีดังนี้

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์การวิจัย

1.2 การตรวจหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบรรยายข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งหาค่าต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ความถี่ (f)

2.2 ร้อยละ (%)

2.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อ	ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.28	0.64	มาก	1
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	4.20	0.63	มาก	2
3	ด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	4.14	0.64	มาก	4
4	ด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	4.17	0.64	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.20	0.64	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 2 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการคงอยู่	4.28	0.65	มาก	4
2	ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.31	0.60	มาก	3
3	ด้านความเต็มใจและเสียสละเวลา	4.32	0.61	มาก	2
4	ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดี	4.35	0.60	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.32	0.62	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจและเสียสละเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{รวม}
X ₁	0.58**	0.39**	0.40**	0.42**	0.51**
X ₂	0.70**	0.44**	0.47**	0.45**	0.59**
X ₃	0.67**	0.44**	0.47**	0.41**	0.57**
X ₄	0.62**	0.38**	0.43**	0.33**	0.51**
X _{รวม}	0.74**	0.48**	0.51**	0.46**	0.63**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.63$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก ระหว่าง 0.33 - 0.70 โดยมีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X₂) ($r_{xy} = 0.59$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล (X₃) ($r_{xy} = 0.57$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₁) และด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X₄) ($r_{xy} = 0.51$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการสนับสนุนจากภาครัฐ การพัฒนาทักษะของผู้บริหาร การใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการเรียนการสอน การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัลในโรงเรียน รวมถึงผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย การปรับตัวดังกล่าวสะท้อนถึงภาวะผู้นำที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (สุธาสินี สุริยา, 2564) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูและผู้บริหารมีความรักในวิชาชีพและจิตวิญญาณของความเป็นครู ทำให้มีความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียน ความรู้สึกภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมช่วยสร้างอนาคตของชาติ เป็นแรงผลักดันให้พวกเขามีความผูกพันกับองค์กรและต้องการอยู่ในระบบการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (ลูกน้ำ เจนหัตถพล, 2564) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลมักให้โอกาสครูและบุคลากรได้พัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี ทำให้พวกเขารู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการเติบโตของพวกเขา จึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน ทำให้บุคลากรรู้สึกสะดวกสบายและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (สุธาสินี สุริยา, 2564) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 58.18 อายุ 31 - 40 ปี มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 66.48 ตำแหน่งครู มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 78.95

2. ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก และด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดี อยู่ในระดับมาก ด้านความเต็มใจและเสียสละเวลา อยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.63$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในทางบวก ระหว่าง 0.33 - 0.70 โดยมีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_2) ($r_{xy} = 0.59$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) ($r_{xy} = 0.57$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) และด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) ($r_{xy} = 0.51$)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล จึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการสอนและพัฒนาตนเองได้

2. ความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคงอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญกับด้านการคงอยู่ เพราะหากไม่มีการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ ครูอาจเลือกออกจากอาชีพ ส่งผลให้โรงเรียนต้องเผชิญกับปัญหาขาดแคลนครูและต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มเติมในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า มีด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่สามารถกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ผลักดันให้ครูและบุคลากรมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง และเปิดรับการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Generative AI) ในต้นฉบับบทความ

ผู้เขียนใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (Generative AI) คือ ChatGPT ในการช่วยปรับปรุงข้อความ การตรวจแก้ภาษา การสรุปเนื้อหา และการแปลภาษา ในส่วนของการอภิปรายผล สรุปผล และข้อเสนอแนะในการวิจัย ทั้งนี้ ผู้เขียนได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสมของเนื้อหาด้วยตนเอง และเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดต่อเนื้อหาทั้งหมดของบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ รวมถึงความถูกต้องของรายการอ้างอิงที่ปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

คำชี้แจงบทบาทผู้พิมพ์ (CRediT author statement)

ชุตินา กรินรัมย์: การคิดค้นแนวคิด; การออกแบบระเบียบวิธี; การพัฒนาโปรแกรม; การตรวจสอบความถูกต้อง; การวิเคราะห์เชิงรูปแบบ; การดำเนินการวิจัย; การจัดหาทรัพยากรวิจัย; การจัดการข้อมูล; การเขียนต้นฉบับบทความ; การทบทวนต้นฉบับบทความ; การสร้างภาพประกอบ; การกำกับดูแล; การประสานงานโครงการ; การจัดหาทุนวิจัย, **สายทิพย์ ยะฟู:** การออกแบบระเบียบวิธี; การตรวจสอบความถูกต้อง; การเขียนต้นฉบับบทความ; การทบทวนต้นฉบับบทความ, **ปพนสรรค์ โพธิ์พิทักษ์:** การออกแบบระเบียบวิธี; การตรวจสอบความถูกต้อง; การเขียนต้นฉบับบทความ; การทบทวนต้นฉบับบทความ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปณณัฐธามาเชก. (2565). การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลูกน้ำ เจนหัตพล. (2564). ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วรรณนิภา นิลวรรณ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. (2567). แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประจำปีงบประมาณ 2567. พิจิตร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร.

สุธาสิณี สุริยา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ไสว วีระพันธ์. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรยุควิถีใหม่. วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 3(1), 99-109.