

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุตถินไทย  
Digital Leadership of School Administrators Affecting work motivation of  
teachers in Chiangrai education development network, Sudtinthai group

ฐิติชญาณ์ พรหมวังขวา<sup>1</sup> อินทร์ จันทร์เจริญ<sup>2</sup> ฐิติอาภา ตั้งคำวานิช<sup>3</sup>  
Thitichaya Promwungkhwa, In Chancharoen, Thitiarpha Tangkawanich

**บทคัดย่อ (Abstract)**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษา  
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา  
จำนวน 159 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $SD. = 0.44$ ) 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ,  $SD. = 0.40$ ) 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านสร้าง  
วัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล ( $\beta = 0.397$ ) และ ด้านความรู้ดิจิทัล ( $\beta = 0.325$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05 และตัวแปรทั้ง 2 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่ม  
เครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุตถินไทย ได้ร้อยละ 44.80

**คำสำคัญ (Keywords) :** ภาวะผู้นำดิจิทัล; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

**Abstract**

The purposes of this research were to studies: 1) the level of digital leadership of school administrators 2) the level of teachers work motivation and 3) the digital leadership of school administrators affecting work motivation of teachers. It is quantitative research. The sample was 159 teachers. A questionnaire was used as a research tool. Statistical instruments for the data analysis were: mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research found that: 1) digital leadership of school administrators, was at a high level ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $SD. = 0.44$ ). 2) The work motivation of teacher was at a high level ( $\bar{X} = 4.33$ ,  $SD. = 0.40$ ). And 3) The digital leadership of school administrators were digital learning cultural

---

Received: 2024-10-28 Revised: 2024-11-13 Accepted: 2024-11-14

<sup>1</sup> นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเชียงราย Student Master of Education Program in Educational Administration Graduate School, Chiang Rai Collage. E-mail: thiti.atw@gmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยเชียงราย Thesis Advisor Chiang Rai Collage. E-mail: ndp.way@gmail.com

<sup>3</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม วิทยาลัยเชียงราย Co-Thesis Advisor Chiang Rai Collage. E-mail: thitiarpha.tangkawanich@crc.ac.th

( $\beta = 0.397$ ) and digital literacy ( $\beta = 0.325$ ). Moreover, two variables could predict the work motivation of teachers in Chiangrai education development network, Sudtintai group at 44.80% with statistical significance at the 0.05 level.

**Keywords:** Digital Leadership; Work motivation of teachers

## บทนำ (Introduction)

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและคอมพิวเตอร์ เพื่อเลือกใช้ในการบริหารอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ต้องแสดงศักยภาพในการจัดการและสร้างสภาพแวดล้อมที่ทันสมัยเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่างๆ นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชน และทำให้ชุมชนเชื่อมั่นในคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษานั้นจัดขึ้นได้อย่างยั่งยืน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านความรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล (จิตรกร จันทร์สุข และจิรนนท์ วัชรกุล, 2564: 36-49; ชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย, 2562: 15-18; ดารารวรรณ ถวิลการ, 2564: 179-183; ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู, 2563: 289; สุขญา โภมลวานิช, 2563: 5; สุกัญญา แซ่มช้อย, 2561:120; เอกรัตน์ เชื้อวงศ์, 2564: 886-893) เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยนำพาองค์กรพัฒนาให้ทันโลกยุคดิจิทัล เป็นทักษะในการนำพาองค์กรปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัลได้ สามารถใช้ประโยชน์สูงสุดจากเทคโนโลยีต่างๆในการบริหารองค์กรให้ก้าวหน้าทันสมัย

การทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานจะช่วยกระตุ้นความสนใจต่อหน้าที่ และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลิตผลสูงขึ้น หากเกิดความไม่พอใจในการทำงาน จะนำไปสู่ผลเสีย คือ คนอาจไม่สนใจและขาดแรงกระตุ้นหรือร้อน ทำให้ผลิตผลลดลง (Herzberg, 1959) ครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ดังนั้นจำเป็นต้องส่งเสริมแรงจูงใจให้ครูมีความตั้งใจทำงานอย่างมีคุณภาพ หากไม่เช่นนั้น คุณภาพการเรียนรู้อาจไม่ถึงเป้า ครูเป็นผู้ดำเนินการตามหลักสูตรและนโยบาย การมีขวัญกำลังใจที่ดีจึงสำคัญมาก ผู้บริหารโดยเฉพาะในโรงเรียนต้องรู้วิธีสร้างความพึงพอใจให้ครู เพื่อให้ครูทำงานได้ดีขึ้น ความพึงพอใจคือสภาพจิตใจต่อการทำงานในองค์กร และแรงจูงใจช่วยกระตุ้นให้ทำงานด้วยความเต็มใจ ผู้บังคับบัญชาควรมีศิลปะในการสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานเพื่อประโยชน์ร่วมกัน เพื่อผลลัพธ์ที่ดีต่อการจัดการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำในด้านดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างและประยุกต์ใช้นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย การพัฒนานั้นต้องมีพื้นฐานที่มุ่งเน้นคนเป็นสำคัญ ในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรดิจิทัล การปรับกลยุทธ์ทางความคิดและเทคโนโลยีของทั้งผู้บริหารและครูนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่ลูกน้อง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ขณะเดียวกันก็พบว่าครูมักเผชิญปัญหาจากภาระงานที่มากมาย ซึ่งรวมถึงงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน นอกจากนี้ยังมีปัญหาทางการเงินที่ส่งผลต่อจิตใจและอารมณ์ในการทำงาน ครูบางคนรู้สึกท้อแท้และเหนื่อยหน่ายจากงานที่ไม่ได้เน้นการสอนเป็นหลัก ทำให้การเตรียมการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามที่ควร ทั้งนี้มีครูจำนวนไม่น้อยที่ต้องละทิ้งอาชีพนี้ เพราะความเครียดและเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นในอาชีพ (Jiratchaya Chaichumkhun, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทย โดยมุ่งหวังว่าสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุง หรือพัฒนาการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทย
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทย
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทย

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

#### 1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา จากการทบทวนวรรณกรรมและรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้วิจัยได้รวบรวมปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากทัศนะนักวิชาการได้ภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านความรู้ดิจิทัล 3) ด้านการสื่อสารดิจิทัล และ 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล (จิตรกร จันทร์สุข และจรรย์นันท วัชรกุล, 2564: 36-49; ชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย, 2562: 15-18; ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ, 2564: 179-183; ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู, 2563: 289; สุชญา โภมลาวานิช, 2563: 5; สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561:120; เกรรัตน์ เชื้อวงศ์, 2564: 886-893) ในส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน 5 ด้าน 1) ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน ได้แก่ 1) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ตำแหน่งงาน 5) ความมั่นคงในการทำงาน 6) นโยบายและการบริหารขององค์กร 7) ชีวิตส่วนตัว 8) สภาพการทำงาน 9) ค่าตอบแทนและสวัสดิการเงินเดือน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทย รวมทั้งสิ้น 268 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970 : 607-610) จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดและจำนวนประชากรแต่ละโรงเรียน แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567-เดือน กันยายน พ.ศ. 2567

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .966 และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .952 โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) อาศัยเกณฑ์การประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปขอความอนุเคราะห์จากประธานกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุโขทัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลทำวิจัย จากนั้นผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย และแบบสอบถาม ติดต่อโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 3 อำเภอ 13 โรงเรียน โดยผู้วิจัยเดินทางไปแจกเองและเก็บคืนด้วยตนเอง ทั้งหมด 159 ชุด เก็บคืนได้ร้อยละ 100

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis)

## ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุโขทัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 76.70 อยู่ในกลุ่มอายุ 41-50 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 คน และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 57.20

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ภาพรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (n=159)

| ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับความคิดเห็น |      | ระดับ |
|---------------------------------------|------------------|------|-------|
|                                       | $\bar{X}$        | S.D. |       |
| 1. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล              | 4.32             | 0.50 | มาก   |
| 2. ด้านความรู้ดิจิทัล                 | 4.30             | 0.53 | มาก   |
| 3. ด้านการสื่อสารดิจิทัล              | 4.45             | 0.45 | มาก   |

| ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา     | ระดับความคิดเห็น |             | ระดับ      |
|---|------------------|-------------|------------|
|   | $\bar{X}$        | S.D.        |            |
| 4. ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล | 4.37             | 0.51        | มาก        |
| <b>รวม</b>                                | <b>4.36</b>      | <b>0.44</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา ท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปยังค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.45) ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.51) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.50) และ ด้านความรู้ดิจิทัล ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.53) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (n=159)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู          | ระดับความคิดเห็น |             | ระดับ      |
|--|------------------|-------------|------------|
|  | $\bar{X}$        | S.D.        |            |
| 1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล    | 4.35             | 0.48        | มาก        |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ        | 4.31             | 0.51        | มาก        |
| 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ             | 4.28             | 0.50        | มาก        |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ                   | 4.34             | 0.53        | มาก        |
| 5. ด้านความก้าวหน้า                    | 4.17             | 0.61        | มาก        |
| 6. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล  | 4.29             | 0.54        | มาก        |
| 7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน       | 4.42             | 0.51        | มาก        |
| 8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน    | 4.46             | 0.49        | มาก        |
| 9. ด้านตำแหน่งงาน                      | 4.46             | 0.51        | มาก        |
| 10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน           | 4.44             | 0.52        | มาก        |
| 11. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร    | 4.32             | 0.53        | มาก        |
| 12. ด้านชีวิตส่วนตัว                   | 4.24             | 0.61        | มาก        |
| 13. ด้านสภาพการทำงาน                   | 4.34             | 0.52        | มาก        |
| 14. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเงินเดือน | 4.13             | 0.67        | มาก        |
| <b>รวม</b>                             | <b>4.33</b>      | <b>0.40</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปยังค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.49), ด้านตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.51), ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.61), ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเงินเดือน ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.67) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Multiple Regression Analysis รายละเอียด ดังนี้

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (n=159)

| ตัวแปร  | b       | S.E.b  | $\beta$ | t     | Sig   | Tolerance | VIF   |
|---|---------|--------|---------|-------|-------|-----------|-------|
| (Constant)  | 106.427 | 11.804 |         | 9.016 | 0.000 |           |       |
| X <sub>4</sub> ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล | 3.407   | 0.735  | 0.397   | 4.634 | 0.000 | 0.484     | 2.068 |
| X <sub>2</sub> ด้านความรู้ดิจิทัล                     | 1.332   | 0.351  | 0.325   | 3.793 | 0.000 | 0.484     | 2.068 |

R = 0.669, R<sup>2</sup> = 0.448, Adj. R<sup>2</sup> = 0.441, S.E.<sub>est</sub> = 16.470

Y = แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทย

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล ( $\beta = 0.397$ ) และ ด้านความรู้ดิจิทัล ( $\beta = 0.325$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรทั้ง 2 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 44.80

### อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.44) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.45) อาจเนื่องมาจาก พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้น เมื่อมีการสื่อสารที่มีความเร่งด่วนในเรื่องงานสามารถทำให้ติดต่อสื่อสารได้ทันที เช่นการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชัน line, facebook เป็นต้น มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารด้วยทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจนเข้าใจง่าย ทั้งนี้ยังมี การสื่อสารการประชาสัมพันธ์ข่าวสารและการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างความเข้าใจร่วมกันในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึง โดยใช้เครือข่ายที่ทันสมัยทั้งเครือข่ายภายในและภายนอกผู้บริหารแบ่งปันข่าวสาร ส่งเอกสาร มอบหมายงานให้กับครูและบุคลากรได้ทุกที่ ทุกเวลา รองลงมาคือ ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.51) อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลอย่างเป็นปกติในสถานศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้อย่างทั่วถึง โดยมีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในโรงเรียนอย่างครอบคลุมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัล การรับ-ส่งงาน ผ่าน facebook, line, google drive, google form เป็นต้น สนับสนุน ส่งเสริมให้คุณครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้แอปพลิเคชันต่างๆเข้ามาจัดการเรียนรู้ สร้างสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย จัดการเรียนรู้

ด้วยกระดาน interactive board หรือ smart TV เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุริรัตน์ รอดพัน (2564: 43) พบว่าระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วราภรณ์ พวงสำเนา (2566: 7) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ ภูริรัตน์ สุกใส (2565: 98-101) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และด้านการสื่อสารด้วยดิจิทัล เช่นเดียวกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดลันไทย ผลการวิเคราะห์ พบว่า โดยภาพรวมทั้งรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.40) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.49) และ ด้านตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.51) อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ที่ส่งผลให้ครูรู้สึกพึงพอใจเมื่องานประสบผลสำเร็จ ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานให้สำเร็จ งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตงาน หน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน มีคำสั่งในการปฏิบัติงาน ทุกคนได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการทำวิทยฐานะของครู ผู้บริหารมีความรู้และมีเครือข่ายทางการศึกษา บางท่านเป็นวิทยากร สามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่ดีได้ มีความสามารถในการบริหาร มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครู และหัวหน้างานกับลูกน้องครูสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ได้รับการติดต่อสื่อสารด้วยวาจาและกิริยาที่ดีจากเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น อีกทั้งอาชีพครูเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี เป็นอาชีพที่มั่นคง ส่งผลดีต่อชีวิตส่วนตัวของครูมากกว่าผลเสีย นโยบายการบริหารของโรงเรียนมีความชัดเจน เป็นระบบ รวมไปถึงชั่วโมงสอนของครูมีความเหมาะสม ตรงตามความรู้ ความสามารถ ครูส่วนใหญ่ได้สอนตรงตามวิชา และได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563: 115) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563: 63) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล ( $\beta = 0.397$ ) และ ด้านความรู้ดิจิทัล ( $\beta = 0.325$ ) ทั้งนี้ในส่วนของด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัลอาจเป็นเพราะผู้บริหารใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลอย่างเป็นปกติในสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสารและการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตให้ใช้งานอย่างครอบคลุมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการใช้ดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ การใช้แอปพลิเคชันต่างๆ ในการลดขั้นตอนในการทำงาน เป็นต้น สร้างวัฒนธรรมการทำงานให้มีการใช้ดิจิทัล เช่น การติดต่อประสานงานผ่านช่องทางออนไลน์ต่างๆ การเก็บงานบน server การตั้งกลุ่มใน

การประสานงานเฉพาะกลุ่ม การสอบถามข้อมูลผ่าน google form การประชุมออนไลน์ของคณะผู้บริหาร เป็นต้น รวมไปถึงการส่งเสริมให้คุณครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้/ผลิตสื่อเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากบรรยากาศของสถานศึกษาที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นปกติช่วยให้การทำงานของครูเป็นไปอย่างราบรื่น สะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานด้านเอกสาร มีเวลาได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ สร้างสื่อ นวัตกรรมที่ทันสมัย ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัลมากขึ้น การปฏิบัติงานของครูจึงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความรู้ดิจิทัลนั้น อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน สามารถปรับตัว หาความรู้ วิธีการใช้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลได้ง่าย ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในเรื่องการบริหารงานได้ เช่น การลงมติหรือขอความคิดเห็นจากคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละโรงเรียน การขอข้อมูลหัวข้ออบรมร่วมกันของครูกลุ่มสุดถิ่นไทย การเสนอคัดเลือกครูดีเด่น การส่งตัวแทนเข้าร่วมแข่งขันต่างๆ การจัดประชุมสัมมนา เป็นต้น สามารถระบุได้ว่าสารสนเทศใดที่เชื่อถือได้ ส่งต่อเฉพาะข้อความหรือข่าวสารที่ถูก ที่เชื่อถือได้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ในด้านจริยธรรมกฎหมาย มารยาท ในการใช้ดิจิทัล เข้าใจถึงผลกระทบของการใช้ดิจิทัลในด้านต่างๆ และมีความสามารถในแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น การนำเอาระบบ E-school master เข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น จากการศึกษาที่ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ และส่งต่อสิ่งที่ดีที่ถูกต้องแก่ครู ทำให้ครูมีความมั่นใจในการบริหารงานอย่างเป็นระบบของ ผู้บริหาร ครูได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้ ข้อมูลสารสนเทศต่างๆบนระบบ E- school master สามารถหยิบมาใช้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ลดค่าใช้จ่ายการซื้ออุปกรณ์บันทึกข้อมูลหรือเก็บเอกสาร และลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนของครู สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ อะชิดา แสงอรุณ (2566: 137-144) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในโลก ส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งผลดีต่อการทำงานของครูในโรงเรียน และ กระรัตทองใสพร (2566: 265-269) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีในทางที่สร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ สมศักดิ์ ยางเปือก (2566: 219-229) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเข้าใจความสัมพันธ์กันทางบวก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้



## องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุโขทัย พบว่าระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับมาก และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล ด้านความรู้ดิจิทัล และด้านการสื่อสารดิจิทัล ฉะนั้นผู้บริหารควรได้รับการส่งเสริมภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านนี้ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การที่ผู้บริหารมีทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลจะส่งผลให้การบริหารองค์กร มีประสิทธิภาพมากขึ้น การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้และการทำงานอย่างเป็นปกติจะทำให้การทำงานของครูเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง สามารถติดต่อ สื่อสาร ประสานงานได้ทุกที่ ทุกเวลา ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ลดขั้นตอนในการทำงาน/ภาระงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

นำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านความรู้ดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มขึ้นต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่นที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

## เอกสารอ้างอิง (References)

- กะรัต ทองใสพร. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 6(2): 265-269.
- จิตรกร จันท์สุข และ จีรนันท์ วัชรกุล. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*. 15(2): 36-49.
- ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย. (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุษภูนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ดาวรรณ ฤทธิการ.(2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์สาร*. 13(2): 289.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- พจนนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิษฐ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วราภรณ์ พวงสำเภา. (2566). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย. 2(1): 6-11.**
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.** พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุขญา โภมลวานิช. (2563). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุริรัตน์ รอดพัน. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร. 9(35): 36-45.**
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อะธิดา แสงอรุณ. (2566). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราช ภัฏสกลนคร.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era).** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา ทुरुปลูกปัญญา: <https://www.truelookpanya.com/dhamma/content/52232> สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2567.
- เอกรัตน์ เชื้อวังคำ. (2564). **องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4.** การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 22: 886-893. วันที่ 25 มีนาคม 2564, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Herzberg and other. (1959). **The Motivation to Work (2nd ed.).** New York: John Wiley and Sons, Inc.

- Jiratchaya Chaichumkhun. (2564). **#ทำไมครูไทยถึงอยากลาออก?**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา The MATTER: <https://thematter.co/social/education/why-thai-teachers-wanna-quit/160415> สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2567.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.

