

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
The Relationship Between Digital Leadership of School Administrators and
Schools as Learning Organizations Under the Secondary Educational Service
Area Office Buriram

ณัฐนันท์ สายพิมพ์พงษ์^{1*} และ สรรฤดี ดีปู¹

Nattanon Saipimpong^{1*} and Sanrudee Deepu¹

Received: 18 January 2025

Revised: 2 July 2025

Accepted: 2 July 2025

Abstract

This research aimed to examine 1) the digital leadership of school administrators, 2) the characteristics of schools as learning organizations, and 3) the relationship between the digital leadership of school administrators and schools as learning organizations. The sample group consisted of 346 administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Buriram in the academic year 2024. The research instrument was a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.98. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that 1) the overall digital leadership of school administrators was at a high level, 2) the overall level of schools as learning organizations was also high, and 3) there was a strong positive correlation between the digital leadership of school administrators and schools as learning organizations ($r = .807$). When considering the correlation in specific dimensions, the correlation coefficients ranged from .596 to .745, indicating a moderately high level of correlation in most aspects. The findings clearly indicate

¹ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

¹ Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

* ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: 66d0106123@nrru.ac.th)

that digital literacy and digital vision—key components of digital leadership—are significantly related to the development of schools as learning organizations. Therefore, relevant agencies should promote school leaders' digital knowledge and vision, including encouraging systematic collaboration within organizations to promote schools in becoming sources of knowledge in society.

Keywords: *Digital Leadership, Learning Organization, School Administrators*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) คุณสมบัตินี้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 346 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยมีความเชื่อมั่นภาพรวมเท่ากับ 0.98 ข้อมูลถูกวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r = .807$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน ค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .596 - .745 ซึ่งแสดงว่า ความสัมพันธ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผลการวิจัยมีข้อบ่งชี้ที่ชัดเจนว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการรู้ดิจิทัล และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลอันเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรส่งเสริมผู้นำของสถานศึกษาให้มีความรู้และวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล รวมถึงกระตุ้นให้มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นแหล่งขององค์ความรู้ในสังคม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล, องค์กรแห่งการเรียนรู้, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580) โดยมีเป้าหมายในภาพรวม คือ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้ (Office of the National Digital Economy and Society Commission, 2018) ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อทุกภาคส่วนของ

สังคม การพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืนจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Hasani & Wannapairo, 2024) การสร้างความรู้ร่วมกัน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในบริบทของยุคดิจิทัล โดยประยุกต์ให้สอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การนำระบบดิจิทัลมาสนับสนุนการจัดการความรู้ และการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร (Wutthirong, 2022) ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นภายในองค์กร ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากในการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เนื่องจากต้องประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย อีกทั้งต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Navy, Vehachart, & Suwanmanee, 2024)

ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารองค์กร มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการสื่อสาร การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการทำงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประยุกต์ใช้เพื่อสร้างรายได้ในการดำรงชีวิตหรือการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Thawin-kan, 2021) และมีแนวคิดที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ในการพัฒนาที่ยั่งยืน นั่นคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้

จากรายงานผลการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์พบว่า ยังมีปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงาน เนื่องจากความไม่ชัดเจนของรูปแบบ และขั้นตอนการขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสู่สถานศึกษา การขาดความรู้และทักษะด้านดิจิทัล วัฒนธรรมของสถานศึกษาที่ยังยึดติดกับรูปแบบเดิม โอกาสการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่ไม่เท่าเทียม ความไม่แน่นอน และการขาดความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้การติดตามและประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับพอใช้ (Secondary Educational Service Area Office Buriram, 2022) จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถนำข้อมูลไปสู่การปฏิบัติเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาหรือหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยวิธีการสังเคราะห์ค่าที่มีความหมาย หรือคำนิยามที่มีความเหมือนหรือใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

1. ภาวะผู้นำดิจิทัล

Chaemchoi (2019) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยมีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง ด้วยการนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน

Komolwanich (2020) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างมีขั้นตอน เป็นระเบียบแบบแผนในการติดตามดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างวัฒนธรรม ความร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ สร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการทำงาน เป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการใช้ในการจัดการภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างและแรงผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้สามารถมีทักษะรู้เท่าทันเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพบริบท ความต้องการของผู้เรียนและสถานศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล พบว่า นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนี้

Sullivan (2017) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การรู้ดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การป้องกัน 4) การแสดงตัวตน 5) การสื่อสารดิจิทัล 6) การปรับตัว 7) ความตระหนักในตนเอง และ 8) การรับรู้ทางวัฒนธรรม

Damayanti and Mirfani (2021) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การยอมรับดิจิทัล 2) การเรียนรู้ 3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ 4) การสนับสนุนการจัดการ และการดำเนินงาน และ 5) การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล

Suksai (2022) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การรู้ดิจิทัล 2) การสื่อสารดิจิทัล 3) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และ 5) การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล

Suwannachairob (2022) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสื่อสารดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การรู้ดิจิทัล และ 4) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

Wilailak (2022) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล 4) การเป็นมืออาชีพในการทำงาน และ 5) การสื่อสารดิจิทัล

Amnart (2023) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสื่อสารดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 4) การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ 5) การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

Sapthawhonthanee (2024) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 3) การสื่อสารดิจิทัล และ 4) การรู้ดิจิทัล

ผู้วิจัยทำการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ดังนั้นองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 การสื่อสารดิจิทัล

Thawin-kan (2021) กล่าวว่า การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจ ร่วมกันในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อเกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึง โดยใช้เครือข่ายที่ทันสมัยทั้งเครือข่ายภายในและภายนอกในการผสมผสานช่องทาง การสื่อสารหลาย ๆ ทางเพื่อสื่อเนื้อหาเกี่ยวกับองค์การให้เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพของสถานศึกษาไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน

สรุปได้ว่า การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการแสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยในการผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทาง เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจร่วมกัน ระหว่างครู นักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ด้วยทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจน มีทัศนคติ และบรรยากาศการสื่อสารที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีในการสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษา

1.2 การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล

Pakorn (2021) กล่าวว่า การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการบริหารงาน โดยการสร้างการเรียนรู้ ผ่านเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหาร มีความสามารถ และผ่านการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีในด้านต่าง ๆ มีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับความสามารถ มีการใช้ศิลปะหรือยุทธศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงาน มีกลยุทธ์การแก้ไขปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเปลี่ยนกรอบงานเป็นไปอย่างมีระบบเพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุ เป้าหมายตามนโยบาย

สรุปได้ว่า การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยุคปัจจุบันในการบริหารงานในสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตระหนักถึง ความสำคัญในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อม ในการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างมืออาชีพ ด้วยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ พลังอำนาจให้กับ ครูและบุคลากรในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

1.3 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

Thawin-kan (2021) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทำงาน ร่วมกันแบ่งปันข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพต่อผลประโยชน์ของ ส่วนรวม

สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สร้างวัฒนธรรมการทำงาน และบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยความระมัดระวัง มีความรับผิดชอบต่อสังคม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะลองผิดลองถูก เพื่อค้นหา แนวทางใหม่ ๆ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้เรียนรู้อย่าง อิสระและส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล

1.4 การรู้ดิจิทัล

Suksai (2022) กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาและการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการตระหนัก ถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล เคารพในสิทธิส่วนตนเองและผู้อื่น มีความรู้ด้านจริยธรรมกฎหมาย และมารยาท ในการใช้ดิจิทัล มีความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้วิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลได้

อย่างเหมาะสม สามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยในการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

Suksai (2022) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์บริบท และสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวางภาพอนาคตของสถานศึกษาด้านดิจิทัล การสร้างกลยุทธ์โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนตนเอง และสร้างนวัตกรรม เพิ่มโอกาสในการแข่งขัน นำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับบุคลากรในสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษา

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้

Wichaisiri (2021) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งให้สมาชิกทุกระดับมีการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านองค์ความรู้ ประสบการณ์ และจิตใจผ่านกระบวนการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เช่น การทำงานแบบร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้การถ่ายทอดประสบการณ์โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

Promptutta (2022) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรมีการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา มีบรรยากาศที่สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร บุคลากรทุกระดับสามารถเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร สามารถสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ มีระบบจัดการความรู้ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีพื้นฐานความคิดเชิงระบบ สามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ประสบความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งให้สมาชิกทุกระดับมีการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรที่มีการพัฒนาความรู้ สนับสนุนให้บุคลากรเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาองค์กร สามารถสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ มีระบบจัดการความรู้ มีพื้นฐานความคิดเชิงระบบ สามารถนำความรู้มาปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ประสบความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

Senge (2006) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

Marquardt (2011) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 4) การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 5) การเสวนา

Kalkan (2017) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) การมีรูปแบบทางความคิด 3) การร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดเชิงระบบ

Wangthaphun (2021) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียนรู้เป็นทีม 4) การมีรูปแบบทางความคิด และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

Diduangphan (2022) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) การมีแบบแผนความคิด และ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

Promptta (2022) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) การจัดการความรู้ 5) การใช้เทคโนโลยี และ 6) การคิดอย่างเป็นระบบ

Chaibal (2023) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) การคิดอย่างเป็นระบบ 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

Rakhonchan, Thongpanchang, and Sihawong (2024) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเรียนรู้ 2) การปรับเปลี่ยนองค์การ 3) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล 4) การใช้เทคโนโลยี และ 5) การทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยทำการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ดังนั้นองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

2.1 การคิดอย่างเป็นระบบ

Promptta (2022) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงความคิด ความเข้าใจของตนเองในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มองในภาพรวมหรือภาพจากการคิดสังเคราะห์มากกว่าคิดแยกแยะ มองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและเชิงกว้างมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุผล สามารถจัดลำดับความสำคัญและจัดระบบ

การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาโดยรวม ไม่แยกพัฒนาเป็นส่วน ๆ เน้นกระบวนการ หรือแบบแผนซึ่งจะมองแบบเป็นวงจร

สรุปได้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษาแสดงออกถึง ความเป็นผู้มีวิธีคิดของตนเองอย่างเป็นระบบ สามารถจัดลำดับความสำคัญและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง มีความมุ่งมั่นในการทำงานมีการศึกษาหาข้อมูลในการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติจริง มีความสามารถในการวางแผนการทำงานโดยใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผล ในการพัฒนางาน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีวิจารณ์ญาณ มีกระบวนการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ประเมินผลการดำเนินงาน และนำผลมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2.2 การมีแบบแผนความคิด

Bunsalee (2021) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง การที่สถานศึกษามีบุคลากรที่มีการหล่อหลอมเอาความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานในการมองและให้ความเห็นกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ที่ถูกต้องตามแบบแผน แนวคิด ค่านิยม กฎหมาย จริยธรรม ศีลธรรม รวมทั้งการที่บุคคลสามารถปรับวิธีคิด และวิธีปฏิบัติได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มีค่านิยม เจตคติที่ถูกต้องที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้และการทำงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้สำเร็จราบรื่นไปได้ด้วยดี

สรุปได้ว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติ ความคิด ความเข้าใจ มีประสบการณ์ที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถปรับวิธีคิดและวิธีปฏิบัติได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มีการคิดทบทวนและพิจารณาไตร่ตรองก่อนตัดสินใจอยู่เสมอ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล สนใจใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนได้

2.3 การเป็นบุคคลที่รอบรู้

Promptta (2022) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง บุคคลที่มีกระตือรือร้น สนใจใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตลอดชีวิต มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลกล้าตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญ มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาโดยใช้ข้อมูลพื้นฐานเป็นเกณฑ์

สรุปได้ว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และผลกระทบที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ มีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาความรู้พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น มีความรอบรู้ในการจัดการเรียนการสอนที่ผสมผสานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาโดยใช้ข้อมูลพื้นฐานเป็นเกณฑ์

2.4 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

Promptta (2022) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรสร้าง ทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่น เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จในอนาคต และความต้องการที่จะ

มุ่งมั่นไปสู่ความปรารถนาร่วมกันทั้งองค์การ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ มีความรักความผูกพัน และมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการร่วมมือการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และมีการร่วมมือปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.5 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

Bunsalee (2021) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การที่สถานศึกษามีบุคลากรที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้และการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพของทีมงาน มีการส่งเสริมรูปแบบการทำงานเป็นทีม ให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้บุคลากรในองค์การมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ มีการจัดองค์การเพื่อการเรียนรู้ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มุ่งสู่ออนาคต

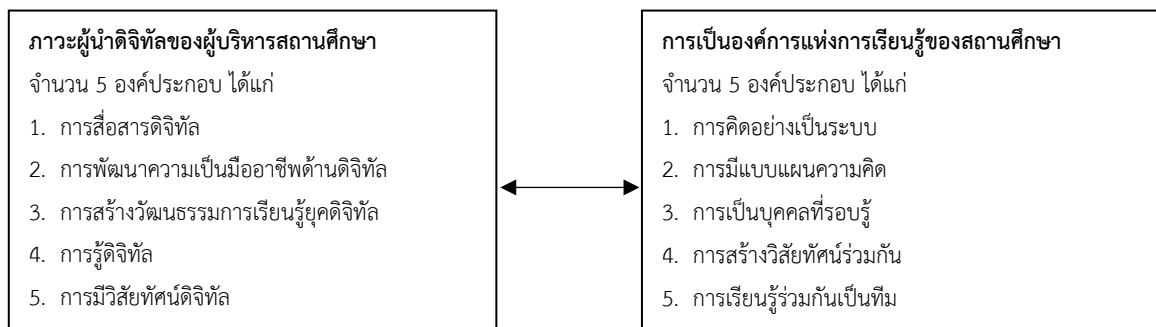
สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง สถานศึกษามีบุคลากรที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้และการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นปัญหาอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมรูปแบบการทำงานเป็นทีมให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการพัฒนาให้สมาชิกทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้และรับผิดชอบร่วมกันอย่างเป็นทีม ปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีความไว้วางใจต่อกัน

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของ Sullivan (2017); Damayanti and Mirfani (2021); Suksai (2022); Suwannachairob (2022); Wilailak (2022); Amnart (2023); Sapthawhonthanee (2024) ซึ่งประกอบด้วย 1) การสื่อสารดิจิทัล 2) การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 4) การรู้ดิจิทัล และ 5) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล อีกทั้งได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษา จากแนวคิดของ Senge (2006); Marquardt (2011); Kalkan (2017); Wangthaphun (2021); Diduangphan (2022); Promputta (2022); Chaibal (2023); Rakhonchan et al. (2024) ซึ่งประกอบด้วย 1) การคิดอย่างเป็นระบบ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อีกทั้งจากผลการวิจัยของ Rakhonchan et al. (2024) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .850 แสดงว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลมีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการ มีความยืดหยุ่น มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และรวดเร็วสื่อสารได้ถูกต้อง ตลอดจนมีการทำงานเป็นทีมร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหาร

สถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์การและบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพสูงในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์องค์ประกอบ จากการทบทวนวรรณกรรม ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: จากการทบทวนวรรณกรรมโดยผู้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3,300 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครู จำนวน 326 คน

เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และกำหนดรูปแบบโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นคำถามตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนี

ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ (Srisa-ard, 2017) ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ค่า IOC มีค่า 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

ขั้นที่ 3 นำข้อคำถามไปปรับปรุงตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะและไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficients) ผลปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 ตัวแปร การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 และทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 แสดงว่าเครื่องมือในการวิจัยนี้มีความเชื่อมั่น (Cronbach, 1990)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) (Srisa-ard, 2017) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

0.80-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง

0.60-0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

0.40-0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

0.20-0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

0.01-0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การสื่อสารดิจิทัล	4.07	0.66	มาก
2. การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล	4.20	0.61	มาก
3. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	4.21	0.64	มาก
4. การรู้ดิจิทัล	4.19	0.67	มาก
5. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.17	0.66	มาก
รวม	4.17	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.64) รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.61) ด้านการรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.67) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.66) และด้านการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวม และรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.22	0.59	มาก
2. การมีแบบแผนความคิด	4.25	0.58	มาก
3. การเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.26	0.59	มาก
4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.24	0.63	มาก
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.29	0.59	มาก
รวม	4.25	0.54	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.59) รองลงมา ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.59) ด้านการมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.58) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) และ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดย
ภาพรวม และรายด้าน

ตัวแปร	การคิด อย่าง เป็น ระบบ (Y ₁)	การมี แบบแผน ความคิด (Y ₂)	การเป็น บุคคลที่ รอบรู้ (Y ₃)	การสร้าง วิสัยทัศน์ ร่วมกัน (Y ₄)	การเรียนรู้ ร่วมกัน เป็นทีม (Y ₅)	ภาพรวมการ เป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา (Y _{tot})
- การสื่อสารดิจิทัล (X ₁)	.615**	.608**	.596**	.676**	.648**	.696**
- การพัฒนาความเป็น มืออาชีพด้านดิจิทัล (X ₂)	.692**	.692**	.646**	.693**	.694**	.756**
- การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ยุคดิจิทัล (X ₃)	.673**	.694**	.645**	.697**	.700**	.754**
- การรู้ดิจิทัล (X ₄)	.700**	.707**	.677**	.727**	.745**	.787**
- การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X ₅)	.700**	.690**	.662**	.719**	.732**	.775**
- ภาพรวมภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X _{tot})	.724**	.727**	.692**	.753**	.755**	.807**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับ
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดย
ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r = .807$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนของ
ความสัมพันธ์รายด้านระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
พบว่า ทุกคู่ที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .608 -
.745 ซึ่งความสัมพันธ์รายด้านสูงสุด คือ ด้านการรู้ดิจิทัลกับด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ เท่ากับ .745 รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .732 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัลกับด้าน
การเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .596 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่โดดเด่นและมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในหลายด้าน คือ
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการรู้ดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ซึ่งมีความสัมพันธ์กับ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ตั้งแต่ .700 ขึ้นไป

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน กล้าที่จะลองผิดลองถูก เพื่อค้นหาแนวทางใหม่ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่ยั่งยืนในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Thawin-kan (2021) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล เป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันแบ่งปันข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพต่อผลประโยชน์ของส่วนรวมและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kengchalard (2023) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ ผ่านการประชุมแก้ไขปัญหาแบบเป็นระบบ สนับสนุนการทำงานเป็นทีมเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาทักษะทดแทนกัน และสร้างความรับผิดชอบร่วมบนพื้นฐานของความไว้วางใจ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (2006) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ ความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นร่วมกัน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Aslan (2019) ที่ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในฐานะปัจจัยพยากรณ์ความสำเร็จทางการศึกษา: การวิเคราะห์ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมอยู่ในระดับดี โดยด้านการเรียนรู้เป็นทีมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. ผลการศึกษาศาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นรายด้านพบว่า ทุกคู่ที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยภาวะผู้นำ

ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการรู้ดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัล องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ 1) การสื่อสารดิจิทัล 2) การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 4) การรู้ดิจิทัล และ 5) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สถานศึกษาที่บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา มีบรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีพื้นฐานความคิดเชิงระบบ สามารถนำความรู้มาปรับปรุง นำไปสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้แก่ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางร่วมกัน สื่อสารข้อมูลความรู้กับบุคลากรในสถานศึกษา พัฒนตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น สร้างบรรยากาศในการทำงาน และมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อจัดการเรียนการสอน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา สนับสนุน พัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพ ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล เกิดการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เกิดความตระหนักในประเด็นทางดิจิทัล มีความรับผิดชอบ ส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้ของทุกฝ่ายด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Alharbi (2021) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมโรงเรียนให้พัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวโน้มในยุคปัจจุบัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียน แนวทางสำคัญ ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับครู และบุคลากร การจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณ ด้านการศึกษา การพัฒนาบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และการจัดโปรแกรมฝึกอบรมที่ตอบโจทย์ความต้องการและแรงบันดาลใจของบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเติบโตอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nawaz, Jabbar, and Malik (2023) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านความเป็นผู้นำดิจิทัลกับผลการปฏิบัติงานของครู: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความสามารถด้านความเป็นผู้นำดิจิทัลกับผลการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rakhonchan et al. (2024) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารดิจิทัล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านการสื่อสารการประชาสัมพันธ์ที่ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย โดยผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลากหลายรูปแบบ เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน และชุมชน
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานอย่างชัดเจน พัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เสริมทักษะการวางแผนและแก้ปัญหา พร้อมทั้งประเมินผลและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้ดิจิทัลกับด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล เสริมความไว้วางใจในทีม สนับสนุนการตัดสินใจโปร่งใส และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ส่งเสริมแนวทางให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
2. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ร่วมกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ส่งเสริมแนวทางให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Alharbi, G. A. (2021). Assessing the functioning of government schools as learning organizations. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(3), 1036-1051.

- Amnart, P. (2023). *Digital leadership of school administrators affecting the effectiveness of academic affairs administration in schools under Buengkan Primary Educational Service Area Office* (Master's thesis). Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon. [in Thai]
- Aslan, G. (2019). Learning organizations as predictors of academic achievement: An analysis on secondary schools. *Educational Administration: Theory and Practice*, 25(2), 191-240.
- Bunsalee, K. (2021). *Strategies for developing learning organization of schools subsidiary to the Secondary Educational Service Area Office Khon Kaen* (Master's thesis). Mahasarakham University, Mahasarakham. [in Thai]
- Chaemchoi, S. (2019). *Educational administration in the digital era* (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press. [in Thai]
- Chaibal, B. (2023). *The relationship between innovative leadership of school administrators and learning organization of schools under Phayao Primary Educational Service Area Office 2* (Master's thesis). University of Phayao, Phayao. [in Thai]
- Damayanti, F. P., & Mirfani, A. M. (2021). An analysis of digital leadership in the pandemic Covid-19 era. In A. Komariah et al. (Eds.), *Proceedings of the 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020)* (pp. 156-159). Paris: Atlantis Press.
- Diduangphan, J. (2022). *Creative leadership of administrators affecting learning organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan* (Master's thesis). Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon. [in Thai]
- Hasani, A., & Wannapiro, S. (2024). The new role of transforming to be a learning organization in the digital age. *Hatyai Academic Journal*, 22(3), 556-570. [in Thai]
- Kalkan, F. (2017). The effect of gender on school administrators and teachers' perceptions of learning organization: A meta-analysis study. *Education & Science*, 42(191), 165-184.
- Kengchalard, M. (2023). *The relationship between digital leadership of school administrators and teacher core competencies in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1* (Master's thesis). University of Phayao, Phayao. [in Thai]
- Komolwanich, S. (2020). *Digital leadership of school administrator affecting teacher competency for 21st century under the Secondary Education Service Area Office 23* (Master's thesis). Khon Kaen University, Khon Kaen. [in Thai]

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

Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Marquardt, M. J. (2011). *Building the learning organization* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Navy, B., Vehachart, R., & Suwanmanee, S. (2024). The relationship between strategic leadership of school administrators with internal quality assurance of academic private school in Songkhla Province. *Hatyai Academic Journal*, 22(3), 493-517.

[in Thai]

Nawaz, H., Jabbar, M. A., & Malik, F. Q. (2023). Relationship between digital leadership competencies and teachers' performance: Structural equation model analysis.

Pakistan Journal of Distance & Online Learning, 4(2), 51-72.

Office of the National Digital Economy and Society Commission. (2018). *Digital competency framework for Thai citizens*. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society.

[in Thai]

Pakorn, J. (2021). *Model of digital leadership for administrators in schools under the authority of the Office of the Basic Education Commission* (Doctoral dissertation).

Srinakharinwirot University, Bangkok. **[in Thai]**

Promptta, P. (2022). *Transformational leadership of school administrators affecting the being of learning organization of schools under Nakhon Ratchasima Primary*

Educational Service Area Office 7 (Master's thesis). Nakhon Ratchasima Rajabhat

University, Nakhon Ratchasima. **[in Thai]**

Rakhonchan, S., Thongpanchang, P., & Sihawong, J. (2024). The relationship between

leadership in the digital era with the learning organization in Sisaket Primary

Educational Service Area Office 3. *Sisaket Rajabhat University Academic Journal*,

18(1), 95-108. **[in Thai]**

Sapthawhonthanee, W. (2024). *Digital leadership of school administrators affecting*

information technology utilization for administration in schools under the Secondary

Educational Service Area Office Nakhon Phanom (Master's thesis). Sakon Nakhon

Rajabhat University, Sakon Nakhon. **[in Thai]**

Secondary Educational Service Area Office Buriram. (2022). *Annual report for the fiscal year*

2022. Buriram: Secondary Educational Service Area Office Buriram. **[in Thai]**

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline field book: Strategies and tools for building a learning organization*. New York: Doubleday.

- Srisa-ard, B. (2017). *Introduction to research* (10th ed). Bangkok: Suweeriyasarn. [in Thai]
- Suksai, P. (2022). *The relationship between digital leadership of school administrators and the innovative organization of secondary schools in Uttaradit Province* (Master's thesis). Naresuan University, Phitsanulok. [in Thai]
- Sullivan, L. (2017). *8 Skills every digital leader needs*. Retrieved from <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/>
- Suwannachairob, S. (2022). *The program to enhance digital leadership skills of the administrators in vocational schools in Roi-et* (Master's thesis). Mahasarakham University, Mahasarakham. [in Thai]
- Thawin-kan, D. (2021). *Digital leadership*. Khon Kaen: Khon Kaen University. [in Thai]
- Wangthaphun, T. (2021). *Organizational climate affecting a learning organization in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom* (Master's thesis). Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon. [in Thai]
- Wichaisiri, J. (2021). *The relationship between learning organization and academic administration of basic education institutes Mae Suai District under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2* (Master's thesis). University of Phayao, Phayao. [in Thai]
- Wilailak, S. (2022). *Guidelines for development of digital leadership of education management administrations under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4* (Master's thesis). Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima. [in Thai]
- Wutthirong, P. (2022). *Innovation management: Resources, learning organizations, and innovation* (4th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press. [in Thai]