



ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม Digital Leadership and Innovative Organization

¹จุฑารัตน์ พานเงิน, ²พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

¹Jutharat Phanguen, ²Pimolpun Phetsombat

^{1,2}คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

^{1,2}Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

¹Corresponding author, e-mail: jutharat_p@mail.rmUTT.ac.th

Received: July 15, 2025; Revised: August 05, 2025; Accepted: August 11, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 6,061 คน จาก 52 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 361 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสาร และด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ร่วม และบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล; การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

Abstract

This research article aimed to: 1) study the digital leadership of school administrators, 2) examine the characteristics of innovative organizations, and 3) investigate the relationship between digital leadership and being an innovative organization. The population in this study consisted of 6,061 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 in the academic year 2024, from 52 schools. The sample group comprised 361



teachers selected using stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of .971. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1) the overall digital leadership of school administrators was at a high level, with a mean score of 4.49. Considering individual aspects, digital culture had the highest mean, followed by digital knowledge, communication, and vision, respectively. 2) The overall level of being an innovative organization was also high, with a mean score of 4.47. In terms of specific aspects, organizational structure had the highest mean, followed by organizational culture, leadership, shared vision, and organizational climate, which had the lowest mean. 3) The relationship between digital leadership and being an innovative organization was found to be positively correlated at a high level, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Digital Leadership; Innovative Organization

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เพื่อเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยยุทธศาสตร์นี้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในระยะ 20 ปี โดยมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เป้าหมายสำคัญของยุทธศาสตร์ดังกล่าว การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ยังมุ่งปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนเป้าหมายดังกล่าว ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยเฉพาะในองค์กรสถานศึกษา ซึ่งผู้นำต้องมีบทบาทสำคัญในการปรับตัวและพัฒนากระบวนการทำงานในยุคดิจิทัลเพื่อให้สามารถตอบสนองเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้สามารถพัฒนาและตอบสนองต่อความท้าทายในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการ การเรียนการสอน และการให้บริการทางการศึกษาตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง (Sheninger, 2014) พฤติกรรมของผู้นำดิจิทัลต้องแสดงออกถึงการมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารองค์กร มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการสื่อสาร การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการทำงานภายในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย ผู้เรียนจะต้องใฝ่เรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้ตนเอง ฝึกฝนการพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างสรรค์ผลงาน



ผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมใหม่ มีความไวเชิงเทคโนโลยีและสามารถประยุกต์ใช้เพื่อสร้างรายได้ในการดำรงชีวิตหรือการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดาวรรุณณ ถวิลการ, 2564)

องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา เป็นองค์กรที่สามารถคิดค้น ทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อการพัฒนา ได้ตั้งแต่กระบวนการทำงานและการผลิตผลงานทั้งในรูปแบบการบริหาร การจัดทำหลักสูตร การสร้างสื่อ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการวัดและประเมินผลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตาม ศักยภาพและมีสมรรถนะพร้อมในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564) การขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเทคโนโลยีซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของทิศทางการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้านำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดการเรียนรู้ ได้ทุกที่ ทุกเวลา และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (สุชญา โกมลวานิช, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ได้กำหนดนโยบายและ จุดเน้นปีงบประมาณ 2566-2567 ได้มีการขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นสู่การปฏิบัติ 1. สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาฯ และสถานศึกษาในสังกัดน่านโยบายและจุดเน้นเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา โดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนตามแนวทาง “สพฐ. วิถีอนาคต วิถีคุณภาพ” และ “ศูนย์กลางการพัฒนาคุณภาพศึกษา บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัยสู่ความ เป็นเลิศอย่างยั่งยืน” 2. ให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้น สู่การปฏิบัติในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในรูปแบบงานวิจัยเป็นฐานอย่างมี คุณภาพ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 เล็งเห็น ถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริม และสนับสนุนแนวทางที่นำไปสู่การพัฒนาแนวคิดหรือกระบวนการใหม่ๆ รวมถึงการปรับปรุงสิ่งเดิมให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในแก้ไขพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลและพัฒนาโรงเรียนของตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปสู่การปฏิบัติ และเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อหน่วยงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2. การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมมีความสัมพันธ์

กันทางบวก



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 6,061 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 52 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie R.V. & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดกลุ่มโรงเรียน และแบ่งตามสัดส่วนโดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรในแต่ละกลุ่มโรงเรียน การได้มาซึ่งรายชื่อโรงเรียนนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด



3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการสร้างแบบสอบถามและศึกษาแบบสอบถาม ที่นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิสร้างไว้แล้วนำข้อมูลที่ได้มาศึกษามาประมวลองค์ความรู้ และพิจารณากำหนดโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ แล้วเขียนแบบสอบถามฉบับหนึ่งเพื่อนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำชี้แนะ ตรวจสอบและแก้ไขให้เหมาะสมนำเสนอแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา (Wording)

3.2 นำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณา ความถูกต้องเหมาะสมครอบคลุมของประเด็นแบบสอบถาม

3.3 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน คำนวณ หาค่าดัชนี ความสอดคล้องว่าข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกระหว่างข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ในการแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ขอแบบสอบถามโดยวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .971

3.5 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำหนังสือราชการเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พร้อมด้วยแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนมาผ่านทางไปรษณีย์ ทางออนไลน์ หรือผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 361 ฉบับ

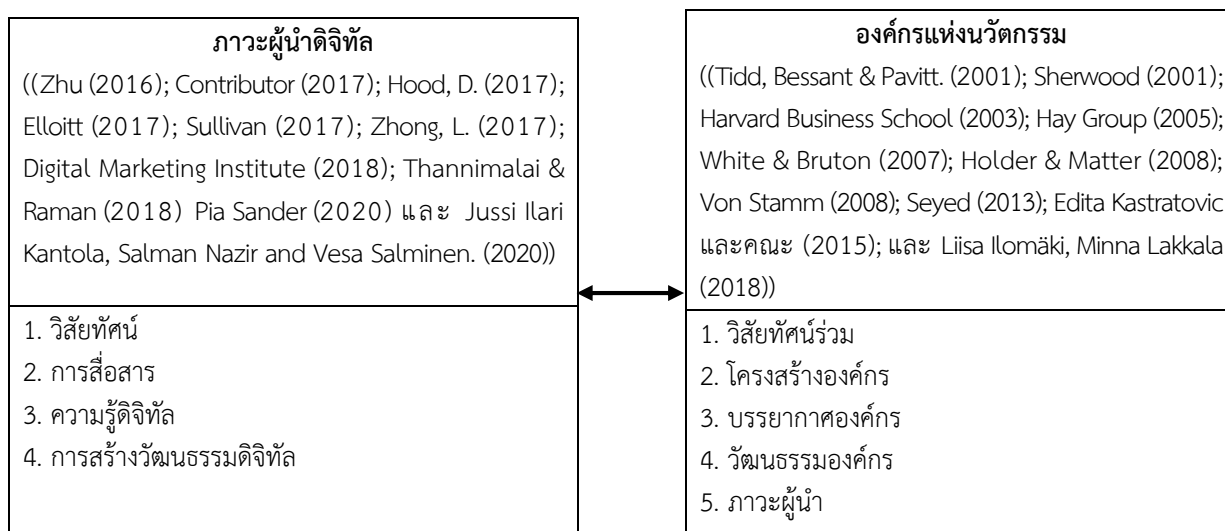
กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศแล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำดิจิทัล พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.40) รองลงมา คือ ด้านด้านความรู้ดิจิทัล ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.38) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.40) และด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.32)

2. การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.28) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.37) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.36) ภาวะผู้นำ ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.34) วิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.34) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศองค์กร ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.30)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.701$) เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล กับวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.609$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ด้านการความรู้ดิจิทัล กับวิสัยทัศน์ร่วม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.602$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.282$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.01

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

n=361

ข้อมูลทั่วไป		ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	164	45.42
	หญิง	197	54.58
	รวม	361	100.00



ข้อมูลทั่วไป		ความถี่	ร้อยละ
2. อายุ	21 – 30 ปี	118	32.68
	31 – 40 ปี	170	47.10
	41 – 50 ปี	68	18.83
	51 – 60 ปี	5	1.38
	รวม	361	100
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	223	61.77
	ปริญญาโท	137	37.95
	ปริญญาเอก	1	0.28
	รวม	361	100.00
4. ประสบการณ์	น้อยกว่า 1 ปี	15	4.15
	1 – 5 ปี	133	36.84
	6 – 10 ปี	136	37.67
	11 – 15 ปี	63	17.45
	มากกว่า 15 ปี	14	3.87
	รวม	361	100.00

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่ค้นพบจากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านความรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสาร และด้านวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารความสามารถในการมองเห็นการณ์ไกล กำหนดทิศทางและเป้าหมายระยะ ยาวขององค์กรหรือสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร สร้างความ ร่วมมือในการดำเนินงาน รวมถึงการบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ความเป็นเลิศขององค์กร วิสัยทัศน์ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมาย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมีกระบวนการที่ใช้เพื่อถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น และความรู้สึกผ่านช่องทางต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชน มีทักษะด้านการฟัง พูด อ่าน เขียน รวมถึงการ สื่อสารทั้งในรูปแบบวจนภาษา และอวจนภาษา สามารถสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจใน กลุ่มเป้าหมายการสื่อสารที่ดีช่วยส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกัน ใช้วิธีการและกลยุทธ์ที่หลากหลายผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ภายในและระหว่างองค์กร สร้างบรรยากาศการสื่อสารที่ส่งเสริมความเข้าใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงของโลก มีทักษะในการรวบรวมและประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ มีวิจรรย์ญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล นอกจากนี้ยังสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการจัดการสารสนเทศในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ นำไปสู่



การบริหารงานที่มีประสิทธิผลและสร้างคุณค่าในองค์กร ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศและรูปแบบการทำงานที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างทั่วถึงในองค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้ การใช้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมดิจิทัลในงานบริหารและการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในรูปแบบดิจิทัล เปิดโอกาสให้เกิดการตัดสินใจร่วมกัน สร้างความตระหนักถึงจรรยาบรรณ กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อสังคมในการใช้เทคโนโลยี สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัยและแก้ไขปัญหาในองค์กรด้วยเหตุผลและความร่วมมือ

2. การเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ด้านโครงสร้างองค์กร รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านบรรยากาศองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน สนับสนุนการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิสัยทัศน์เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร มีการกระตุ้นให้ครูทุกคนมีส่วนในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน เสริมสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รักในการเรียนรู้ มีค่านิยมในการทำงาน กล้าคิดและทำในสิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร วิเคราะห์บริบทขององค์กร ขับเคลื่อนภารกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน ช่วยพัฒนากลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี กำหนดบทบาทและหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน กระจายอำนาจการตัดสินใจและสายบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน เน้นการสร้างบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประสานงาน และบูรณาการเพื่อแก้ปัญหา ใช้โครงสร้างตามหน้าที่เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร ผู้บริหารมีการกระตุ้นการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู นักเรียน และบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรริเริ่มสิ่งใหม่ มีอิสระในการเรียนรู้ และทำกิจกรรมอย่างสนุกสนาน ช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในผลงานและองค์กร ส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนานวัตกรรม รูปแบบการดำเนินงานที่สมาชิกในองค์กรยอมรับและยึดถือ ปฏิบัติร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความรู้ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม กระตุ้นให้บุคลากรมีการปรับตัวและเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพองค์กรมีการยอมรับและยกย่องบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ช่วยให้บุคลากรแก้ปัญหาและทำงานตามเป้าหมาย โดยยึดหลักความเป็นส่วนหนึ่งในการไว้วางใจและการยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดีช่วยเสริมสร้างเอกลักษณ์ของโรงเรียนและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและประสิทธิภาพสูงสุดของบุคลากร พฤติกรรมของผู้บริหารที่สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเพื่อ สร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการขึ้นการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและเชื่อมั่นในผู้นำเพื่อผลักดันการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เข้าใจความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร และสามารถปรับกลยุทธ์การบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์มีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม สนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีใหม่ๆ กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิด สร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนานวัตกรรม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์



ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ในระดับหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง บรรยากาศและรูปแบบการทำงานที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างทั่วถึง ในองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในงานบริหารและการจัดการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจร่วมกัน สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมดิจิทัล นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นการคิดค้นวิธีการใหม่ เกี่ยวข้อง กับการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู นักเรียน และบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและขวัญ กำลังใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรริเริ่มสิ่งใหม่ มีอิสระในการเรียนรู้ และทำกิจกรรมอย่างสนุกสนาน เน้นการ สร้างบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ในผลงานและองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนานวัตกรรม และสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ภาวะผู้นำดิจิทัล จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสื่อสาร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการประชุม การแจ้งข่าวสาร และการติดตามผลการดำเนินงาน อีกทั้งควรจัดตั้งช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและสะดวกต่อการ เข้าถึงของครู นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อให้สามารถตอบสนองข้อมูลข่าวสารได้อย่างทันทั่วถึง นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และควรสื่อสารด้วย วิทยุทัศน์อย่างชัดเจน

2) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า ด้านบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้ครู และบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ นำเสนอความคิดเห็น และแนวทาง การพัฒนานวัตกรรม และให้รางวัลกับผู้ที่มีความสำเร็จในด้านนวัตกรรม

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรม ของสถานศึกษา พบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ดังนั้น หากผู้บริหาร ต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ควรเน้นการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้การใช้เทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรนวัตกรรมได้อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในด้านวิทยุทัศน์ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา



ให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

2) ควรดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ในมิติของโครงสร้างองค์กร โดยเน้นการปรับปรุงระบบและกระบวนการภายในให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเอื้อต่อการพัฒนาและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญชนก แสงท้าน. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*
- ณัฐปภัสร สกมลพัฒน์รดา. (2564). การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *ปริญญาโทคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ดาวรรณ ฤทธิการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทศพล สุวรรณราช. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(3): 160-161.*
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิษฐ์. *สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ลัทธวรรณ วงษ์โพย. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภาพสินธุ์. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2566). *นโยบายและจุดเน้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567. เอกสารลำดับที่ 3 /2566.* กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *นโยบายและแผนระดับชาติว่า ด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580.* กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุชนา โกมลวานิช. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *การประชุมวิชาการเสนองผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา แห่งชาติครั้งที่ 21.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิชัย คำอาจ และเจริญวิญญ์ สมพงษ์ธรรม. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการในยุคริทธิการของผู้บริหารสถานศึกษากับโรงเรียนแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชธานี.*
- Sheninger, E.C. (2014). *Digital leadership: changing paradigms for changing times.* 1st Edition. Publisher by Corwin.

