



ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์

ของ

ณัฐวุฒิ พวงพันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

วิทยานิพนธ์
ของ
ณัฐวดี พวงพันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING DIGITAL SKILLS OF
TEACHERS IN SCHOOLS UNDER BUENGMAN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

BY
NATTAWUT PUANGPAN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี

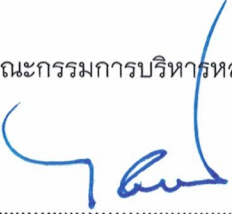
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ณัฐฤดี พวงพันธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ.....	 กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธนา สุวรรณไตรย์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไธล)
 กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	 กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(ดร.เพ็ญภา ปัญชนะ)	(ดร.รัชฎาพร งอยงูธร)
 กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ	
(ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 1 เดือน เมษายน พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไพล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ออยภูธร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณา เอาใจใส่ ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ นายสุรชัย โพธิ์คำ ดร.คนอง ศรีสรณ์ และนายวรวิทย์ ไชยตาแสง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.อรรถกร ชัยมูล นายสุรชัย โพธิ์คำ ดร.คนอง ศรีสรณ์ นายธวัชชัย สีมาสม นายกิตติศักดิ์ บุญรังศรี นางจิรวรรณ บุษมงคล นางอมรรัตน์ จำปานวน และนางสาวรัตติพร ศรีแสง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนต้นแบบที่ผู้วิจัยเข้าศึกษาคูณงานเสนอแนวทางพัฒนาการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้อันมีค่าอย่างยิ่งแก่ศิษย์ ขอขอบพระคุณ คุณพ่อประสิทธิ์ – คุณแม่สว่าง พวงพันธ์ ครอบครัวของผู้วิจัย รวมทั้งผู้บริหารและ คณะครูโรงเรียนอนุบาลเซกา เพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษารุ่นที่ 24/1 ทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้การช่วยเหลือจนทำให้วิทยานิพนธ์เรื่องนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุลผลสำเร็จในปัจจุบัน

ณัฐวดี พวงพันธ์

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ผู้วิจัย	ณัฐวดี พวงพันธ์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ดร.รัชฎาพร งามยงบุตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์
หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัล
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่
ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 348
คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน จำแนกเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 261 คน จากจำนวน 87 โรงเรียน
โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน การวิจัยมี 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยการ
บริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า
5 ระดับ โดยคุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร มีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.85 – 0.96 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และทักษะดิจิทัลของครูใน
โรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.75 – 0.93 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96
ระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ค่าเอฟ ชนิดการ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
4. ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
5. ปัจจัยการบริหารและทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.395$)
6. ปัจจัยการบริหาร จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครู ได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.00
7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครู 4 ด้าน คือ 1) ด้านทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลครูอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรตั้งเป้าหมายชัดเจน สนับสนุนทรัพยากร 3) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรสร้างความตระหนักและความเข้าใจในความสำคัญของทักษะดิจิทัล ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจในสถานศึกษา และ 4) ด้านภาวะผู้นำ ควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและแรงบันดาลใจ แบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนา การให้ข้อเสนอแนะ

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร ทักษะดิจิทัลของครู

TITLE	Administrative Factors Affecting Digital Skills of Teachers in Schools under Buengkan Primary Educational Service Area Office
AUTHOR	Nattawut Puangpan
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai Dr. Ratchadaporn Ngoiphuthorn
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to examine, compare, and determine the relationship, identify the predictive power and establish development guidelines for administrative factors affecting the digital skills of teachers in schools under Buengkan Primary Educational Service Area Office (BKN – PESAO), based on the opinions of school administrators and teachers, classified by their positions, school sizes, and work experience. The research sample, selected through multi-stage random sampling, consisted of 348 participants, including 87 school administrators and 261 teachers from 87 schools in the 2024 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table. The research was conducted in two phases: Phase 1 examined the administrative factors affecting teachers' digital skills in schools under BKN – PESAO. The research instrument included sets of 5 – level rating scale questionnaires. The questionnaire on administrative factors demonstrated discriminative power values ranging from 0.85 to 0.96 and the reliability of 0.97. Another set, focusing on teachers' digital skills, showed discriminative power values ranging from 0.75 to 0.93 and the reliability of 0.96. Phase 2 established development guidelines for administrative factors affecting teachers' digital skills in schools under BKN – PESAO. The research instrument was an interview form. Statistics for data analysis included percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested using t – test, One – Way ANOVA F – test, Pearson's product-moment correlation coefficient, and

Stepwise multiple regression analysis.

The research findings are as follows:

1. The administrative factors were overall at the highest level.
2. The digital skills of teachers in schools were overall at a high level.
3. The administrative factors based on participants' opinions, classified by positions, school sizes, and work experience revealed statistically significant differences overall at the .01 level.
4. The teachers' digital skills in schools, based on the participants' opinions, classified by positions, showed no overall difference. However, differences were found overall at the .01 level of significance, based on school sizes and work experience.
5. The relationship between administrative factors and teachers' digital skills in schools showed a statistically significant positive correlation overall at the .01 level, with a high level of correlation ($r_{xy} = 0.395$).
6. The four aspects of administrative factors, namely human resources, performance efficiency, motivation in work performance, and leadership could jointly predict teachers' digital skills in schools under BKN-PESAO, accounting for 61.00 percent.
7. The guidelines for developing administrative factors affecting teachers' digital skills in schools under BKN-PESAO included four aspects: 1) Human Resources focuses on continuous professional development for teachers on digital skills training; 2) Performance Efficiency involves setting clear goals and providing support with resources; 3) Work Motivation comprises raising awareness and understanding of the importance of digital skills, and promoting a sense of ownership and pride in schools. 4) Leadership involves creating a shared vision and inspiration, setting a good example in using digital technology, providing support and promoting development, and offering recommendations.

Keywords: Administrative Factors, Teachers' Digital Skills

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
ปัจจัยการบริหาร	18
ความหมายของปัจจัยการบริหาร	18
ความสำคัญของปัจจัยการบริหาร	20
องค์ประกอบของปัจจัยการบริหาร.....	21
ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน.....	33
ความหมายของทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน.....	33
ความสำคัญของทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน.....	36
องค์ประกอบของทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน.....	37
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	60
ขนาดและที่ตั้ง	60
การจัดการศึกษา	60
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70
งานวิจัยในประเทศ	70
งานวิจัยต่างประเทศ	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย	77
ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ	78
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	78
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	86
การเก็บรวบรวมข้อมูล	90
การวิเคราะห์ข้อมูล	91
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	93
ตอนที่ 2 การหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะ ดิจิทัลของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ.....	95
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	97
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	97
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	99
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	100
แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ..	148

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปลผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	177
ความมุ่งหมายของการวิจัย	177
สมมติฐานของการวิจัย	178
วิธีดำเนินการวิจัย	179
สรุปลผลการวิจัย.....	185
อภิปรายผลผลการวิจัย.....	187
ข้อเสนอแนะ	194
บรรณานุกรม	197
ภาคผนวก	211
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	213
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย.....	219
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	237
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ	269
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	283
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	291
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะทางพัฒนา.....	299
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนะทางในการพัฒนา	307
ประวัติย่อของผู้วิจัย	315

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สัณเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยการบริหาร.....	24
2 สัณเคราะห์องค์ประกอบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน.....	48
3 จำนวนโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียน (กลุ่มนโยบายและแผน สพป.ปึงกาฬ).....	79
4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ.....	80
5 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน...	82
6 ข้อมูลจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	101
7 ปัจจัยการบริหาร โดยรวม.....	102
8 ปัจจัยการบริหาร ด้านทรัพยากรมนุษย์.....	103
9 ปัจจัยการบริหาร ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	104
10 ปัจจัยการบริหาร ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	107
11 ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ.....	109
12 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน โดยรวม.....	111
13 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ด้านความรู้.....	112
14 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ด้านความสามารถ.....	113
15 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ด้านประสบการณ์.....	114
16 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ด้านคุณลักษณะ.....	115
17 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ด้านสมรรถนะ.....	116
18 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	117
19 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	118

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่.....	119
21 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	121
22 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	122
23 การเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	125
24 การเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	126
25 การเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่.....	127
26 การเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	129
27 การเปรียบเทียบความแตกต่างทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่.....	130
28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ.....	133
29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับทักษะดิจิทัล ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปึงกาฬ (Y ₁)	134

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริหาร กับทักษะดิจิทัล ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ด้านความรู้ (Y ₁)	135
31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับทักษะดิจิทัล ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านความสามารถ (Y ₂)	136
32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริหาร กับทักษะดิจิทัลของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านประสบการณ์ (Y ₃).....	137
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับทักษะดิจิทัล ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ด้านคุณลักษณะ (Y ₄)... ..	138
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับทักษะดิจิทัล ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ด้านสมรรถนะ (Y ₅).....	139
35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัล ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ โดยรวม (Y ₁).....	140
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัล ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ด้านความรู้ (Y ₁)	141
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัล ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ด้านความสามารถ (Y ₂)	142

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัล ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ด้านประสพการณ์ (Y ₃)	143
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัล ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ด้านคุณลักษณะ (Y ₄)	145
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัล ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ด้านสมรรถนะ (Y ₅)	146
41 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.....	147
42 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.....	149
43 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแนวทางการพัฒนาปัจจัย การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์.....	155
44 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแนวทางการพัฒนาปัจจัย การบริหารด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	161
45 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาปัจจัย การบริหาร ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	167
46 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแนวทางการพัฒนา ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ.....	147
47 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.....	271

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
48 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	278
49 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี.....	285
50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	288

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 สัมภาษณ์ นายสุรัชย์ โพธิ์คำ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 6 มีนาคม 2568...	309
3 สัมภาษณ์ ดร.คนอง ศรีสรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสาสนสิทธิ์อำนวยการฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 6 มีนาคม 2568.....	309
4 สัมภาษณ์ นายธวัชชัย สีมัสม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพธิ์น้อยหนองลิ้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 6 มีนาคม 2568.....	310
5 สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ บุญรังศรี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านทรัพย์วังทองอุดมทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 6 มีนาคม 2568.....	310
6 สัมภาษณ์ นางจิรวรรณ บุญมงคล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยผักชะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ วันที่ 6 มีนาคม 2568.....	311
7 สัมภาษณ์ นางอมรรัตน์ จำปานวน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนางัวสายปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 6 มีนาคม 2568	311
8 สัมภาษณ์ นางสาวรัตติพร ศรีแสง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกุดลิ้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 6 มีนาคม 2568.....	312
9 สัมภาษณ์ ดร.อรรถกร ชัยมูล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 7 มีนาคม 2568.....	312

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวะบุตร ประธานหลักสูตร
 ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 วันที่ 9 มีนาคม 2568..... 313
- 11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
 ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 วันที่ 9 มีนาคม 2568..... 313

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา ที่มุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้และระบบคิดใน ลักษณะสหวิทยาการ ความรู้และทักษะทางศิลปะ และความรู้ด้านคณิตศาสตร์และระบบคิดของเหตุผลและการหาความสัมพันธ์ การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด ทบทวนไตร่ตรอง การสร้างผู้เรียนให้สามารถกำกับกับการเรียนรู้ของตนได้ การหล่อหลอมทักษะการเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์ที่ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการสร้างรายได้หลายช่องทาง รวมทั้งการเรียนรู้ ด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต โดยมีแนวทางการพัฒนาทั้งหมด 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ สำหรับศตวรรษที่ 21 2) เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ 3) เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท 4) พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 5) สร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ว่าประชาชนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาที่มีเป้าหมาย เพื่อที่จะยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายได้ทุกที่ทุกเวลาด้วยการใช้ประโยชน์จากการบูรณาการเครื่องมืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้อยู่ในชีวิตประจำวัน มีความทันสมัยสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวก (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2566, หน้า 17 – 18)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแผนการพัฒนาบริหารจัดการและการให้บริการการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีแผนการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลตามหลักสูตร และส่งเสริม ให้ครูมีการผลิตสื่อเสริมที่หลากหลาย มีการพัฒนาระบบคลังสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับให้บริการ เผยแพร่เนื้อหาอิเล็กทรอนิกส์แก่นักเรียน ครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และประชาชน ที่เข้าถึงได้

ง่ายขึ้น มีแผนในการพัฒนาระบบคลังหน่วยกิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อย้ายออกไปสู่การเทียบโอน
 ในอนาคต (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระหว่างเดือนตุลาคม 2566
 ถึงเดือนพฤษภาคม 2567 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,
 2566, หน้า 17)

ปัจจัยการบริหารได้รับความสนใจและการศึกษาอย่างมากในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้คำนิยาม และวิเคราะห์ถึงปัจจัยการบริหารเหล่านี้ในมุมมองที่หลากหลาย สอดคล้องกับฐิติมา วรณศรี (2564, หน้า 110) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง การมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ศาสตร์ การบริหาร การจัดการศึกษา การบริหารการศึกษา ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา การบริหารงาน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงและการ จัดการในยุคดิจิทัลได้อย่างสอดคล้องกับยุคสมัย ด้านทักษะ ได้แก่ มีทักษะ การวางแผน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการพัฒนานวัตกรรม ทักษะดิจิทัล ทักษะการ เรียนรู้ ทักษะสร้างความสัมพันธ์และทักษะการจัดการความขัดแย้งเพื่อสร้างความร่วมมือ ในองค์กร ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล การมีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ มีภาวะผู้นำทาง วิชาการ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และบูรณาการสร้างสิ่งใหม่ คิดนวัตกรรมใหม่ ยอมรับ ความคิดที่แตกต่าง มีความยืดหยุ่น ใจกว้างรับฟังผู้อื่นเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับสุเมธ งามกนก (2564, หน้า 8) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง การ บริหารสถานศึกษาเป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์กับการศึกษา มากที่สุด โดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีและมี ประสิทธิภาพของสังคม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหุ้นส่วนจำเป็นต้องร่วมมือกัน เพื่อทำให้นักเรียนและพลเมืองในสังคม มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 20 – 21) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง กระบวนการบริหาร ทรัพยากร ได้แก่ คน งบประมาณ สื่อ เทคโนโลยี ระบบการบริหาร โดยอาศัยความร่วมมือ จากบุคลากร จากองค์กรทั้งภายใน และภายนอกอย่างมีแบบแผน มีโครงสร้างการบริหาร ที่ชัดเจน มีการสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับร่วมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและทำให้งาน ประสบความสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวัง สอดคล้องกับอัครังค์ จันทฤทธิ (2567, หน้า 13) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร (Management) หมายถึง การบริหารองค์กรให้เป็นไปตาม

กรอบงานที่กำหนด สอดคล้องกับเดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (2567, หน้า 10) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจาก การบริหารจัดการเป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอด มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เกิดจากการค้นคว้า เชิงวิทยาศาสตร์ สามารถพิสูจน์ความจริงได้ ตลอดจนได้รับการศึกษาค้นคว้ามามากมาย ต่อเนื่องเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การจัดการเป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง หมายถึงการประยุกต์เอา ความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เพราะการจัดการในองค์กรแต่ละองค์กรมีปัจจัยที่แตกต่างกัน ดังนั้นศาสตร์หรือความรู้ในด้าน การจัดการเพียงอย่างเดียวจึงไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ จำเป็นต้อง ประยุกต์ความรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์กรแต่ละองค์กร

การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นการจัดระบบการศึกษาและระบบฝึกอบรมบนฐาน สมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่นผ่านการพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาการศึกษาออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการรู้ดิจิทัล จูงใจให้คนเข้าสู่การยกระดับทักษะการให้สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องภายใต้กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ นอกจากนี้ต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ในชุมชนให้เข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นพื้นที่เรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต รวมถึงการเรียนรู้และทบทวนทักษะพื้นฐาน ได้แก่ การอ่านออก เขียนได้คิดเลขเป็น โดยระดมทรัพยากรจากภาคเอกชนและภาคประชาสังคม การพัฒนา ทักษะคิดและแรงบันดาลใจที่อยากเรียนรู้ การสร้างนิสัยใฝ่เรียนรู้และให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้น รอบตัว รวมทั้งนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอด หรือประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้ รวมทั้งการวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม โดยเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการคัดกรองความรู้ องค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีผสมผสานกับคุณค่า บทบาทและประสบการณ์ของครูไปพร้อมกัน การพัฒนาสื่อ การเรียนรู้ที่มีคุณภาพที่ประชาชนสามารถเข้าถึงทรัพยากรและใช้ประโยชน์จากระบบการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองผ่านเทคโนโลยี การเรียนรู้สมัยใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566, หน้า 12 – 16)

ดังนั้นครูต้องมี ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และการค้นสารสนเทศ โดยจะต้อง

ผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว จึงจะช่วยให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลต้องมีทักษะ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านประสบการณ์ 4) ด้านคุณลักษณะ และ 5) ด้านสมรรถนะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้กำหนดพันธกิจ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นมืออาชีพ และกำหนดเป็นเป้าประสงค์ ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคลคิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยการบริหาร และด้านครู ควรเป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นผู้สร้างนวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี, 2567, ออนไลน์)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลหรือแนวทางในการพัฒนางานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เมื่อครูมีทักษะดิจิทัลที่ดี มีการปฏิบัติอย่างจริงจังจะส่งผลทำให้การศึกษา มีความเจริญก้าวหน้า ทันยุคแห่งสังคมการเรียนรู้เป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. เปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. เปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างหรือไม่อย่างไร

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

6. ปัจจัยการบริหาร ที่ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
2. ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
4. ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก
6. ปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลการศึกษาครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ เพื่อใช้เป็นแนวทางนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาเสริมสร้างสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างสูงสุดต่อไป
3. ทราบถึงค่าอำนาจพยากรณ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ เพื่อเป็นแนวทางการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
4. ได้แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ปัจจัยการบริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ผู้วิจัยใช้ปัจจัยได้จากการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560), สาริตรา สุวรรณ (2560), ปกรณ์วิทย์ กล้าหาญ (2561), ปิยะมาภรณ์ กุ๊กกิตติโมตรี (2561), ดิรัตน์ ชะเอม (2563), นวินดา กิตติศุภธีรดา (2563), อามีเนาะ ดีแม, พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ, และนัชชิตา บาเกาะ (2563), บุญชู ใจใส (2564), ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ (2565), นันทวัน สิมะเดื่อ (2565), Likert (2009) ซึ่งได้เสนอปัจจัยไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.1.1 ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1)

1.1.2 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2)

1.1.3 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3)

1.1.4 ด้านภาวะผู้นำ (X_4)

1.2 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยใช้ปัจจัยได้จากการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ ธนภฤต พรหมนันท์ (2559), ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560), ปกรณ์ สีสกุล (2561), สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2561), สุกัญญา แซ่มะขอย (2561), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562), บุญชู ใจใส (2564), อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566), Bream (2016), Elliott (2017) ซึ่งได้เสนอทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านความสามารถ (Y_1)

1.2.2 ด้านความรู้ (Y_2)

1.2.3 ด้านประสบการณ์ (Y_3)

1.2.4 ด้านคุณลักษณะ (Y_4)

1.2.5 ด้านสมรรถนะ (Y_5)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งหมด 213 โรงเรียน จำนวน 2,349 คน ซึ่งจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 243 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,106 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 348 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 261 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม จำนวน 87 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 261 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปึงกาฬ ผู้วิจัยใช้ปัจจัยจากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งได้เสนอปัจจัยไว้ 4 ด้านประกอบด้วย

3.2.1.1 ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1)

3.2.1.2 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2)

3.2.1.3 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3)

3.2.1.4 ด้านภาวะผู้นำ (X_4)

3.2.2 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ผู้วิจัยใช้ทักษะดิจิทัลของครูจากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งได้เสนอทักษะดิจิทัลของครูไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

3.2.2.1 ด้านความรู้ (Y_1)

3.2.2.2 ด้านความสามารถ (Y_2)

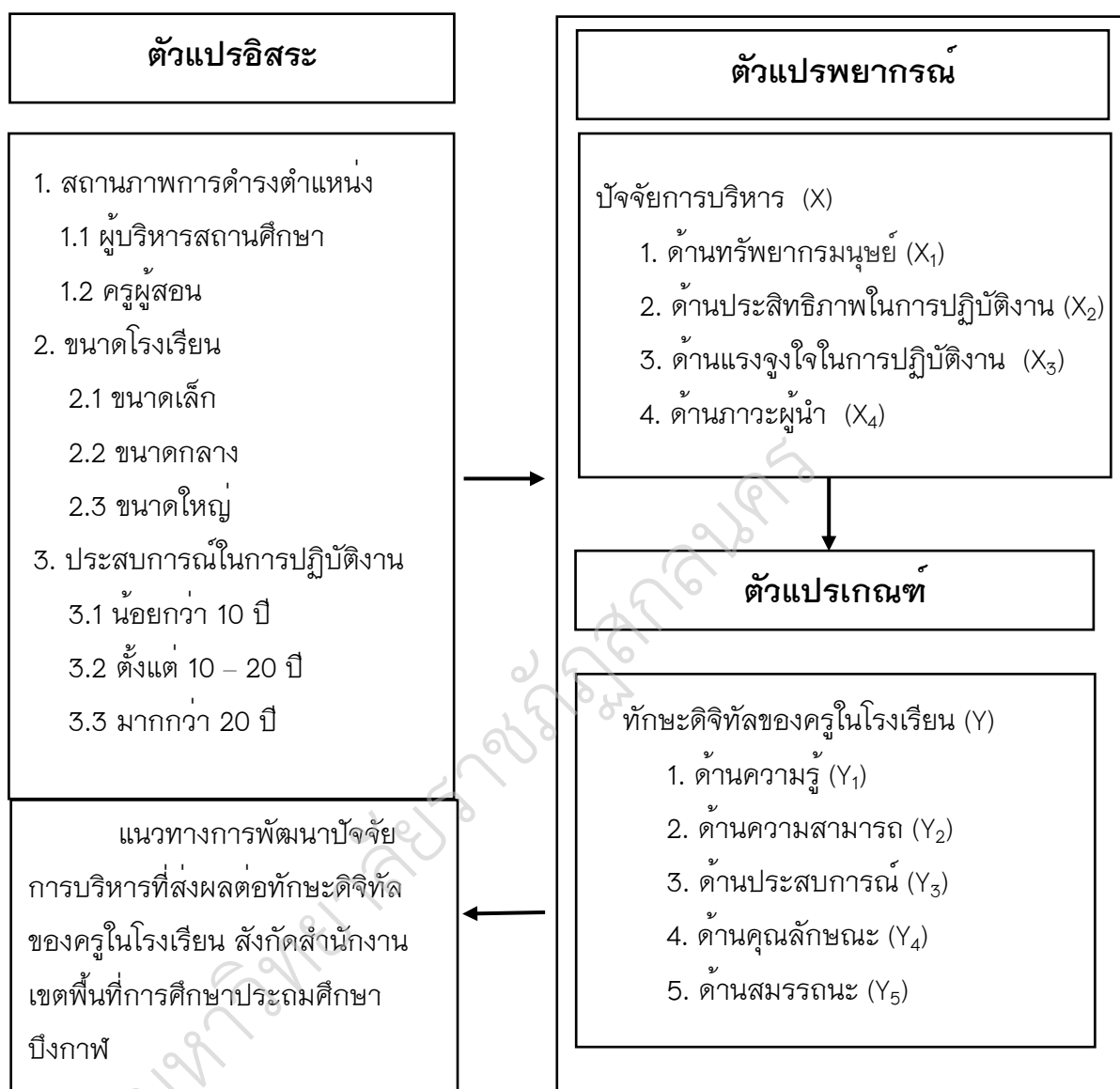
3.2.2.3 ด้านประสบการณ์ (Y_3)

3.2.2.4 ด้านคุณลักษณะ (Y_4)

3.2.2.5 ด้านสมรรถนะ (Y_5)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านปัจจัยการบริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560), สาทิตรา สุวรรณ (2560), ปกรณ์วิทย์ กล้าหาญ (2561), ปิยะมาภรณ์ กุ๊กตติโมตรี (2561), ดิรัตน์ ชะเอม (2563), นวินดา กิตติสุขธีรดา (2563), อามีเนาะ ดีแม, พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ, และนัชชิตา บาเกาะ (2563), บุญชู ใจใส (2564), ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2565), นันทวัน สิมะเดื่อ (2565), Likert (2009) ได้ปัจจัยทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) ด้านภาวะผู้นำ และทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยใช้ปัจจัยได้จากการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ ธนกฤต พราหมณ์นุก (2559), ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560), ปกรณ์ ลีสกุล (2561), สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2561), สุกัญญา แซ่ม้อย (2561), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562), บุญชู ใจใส (2564), อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566), Bream (2016), Elliott (2017) ซึ่งมี 5 ด้าน ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร หมายถึง สิ่งหรือองค์ประกอบทางการบริหาร เป็นสิ่งที่มีผลกระทบหรืออิทธิพลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ในการบริหาร โดยสามารถเป็นได้ทั้งปัจจัยการบริหารภายในและปัจจัยการบริหารภายนอก มีส่วนในการกำหนดทิศทางหรือผลลัพธ์ของเหตุการณ์ อาจเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมหรือเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดผลลัพธ์หรือการเปลี่ยนแปลงในระบบต่าง ๆ ทั้งนี้ ปัจจัยสามารถมีผลกระทบ ทั้งในทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงานหรือการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในระบบหนึ่ง ๆ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ปัจจัยทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ด้านทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง สิ่งหรือองค์ประกอบทางการบริหาร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาหาความรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และแก้ปัญหาในสถานศึกษาและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษารับผิดชอบงาน ที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามพันธกิจเป้าหมายของสถานศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องอุทิศตนเมื่อมีกิจกรรมของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาท และหน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระในการใช้วิจารณญาณ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย นโยบายของสถานศึกษาชัดเจน เข้าใจง่าย และมีการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์การ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

1.2 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งหรือองค์ประกอบทางการบริหารเป็นระดับของพฤติกรรม หรือความพึงพอใจของครูที่มีต่อคุณภาพ ของงานที่ครูนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด หรือความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว และสำหรับการวิจัย ในครั้งนี้ เห็นว่าในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วย ความรวดเร็ว ความถูกต้อง และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

1.3 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งหรือองค์ประกอบทางการบริหารเป็นสิ่งที่กระตุ้นที่ทำให้ครูทำกิจกรรมได้อย่างมีจุดหมาย มีทิศทาง และสามารถปฏิบัติงานหรือสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีปัจจัยหรือสิ่งเร้าเป็นแรงขับเคลื่อนผลักดันให้เกิดการกระทำ

1.4 ภาวะผู้นำ หมายถึง สิ่งหรือองค์ประกอบทางการบริหารเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นศิลปะในการทำงานของครู โดยครูควรมีศาสตร์ และศิลป์ ในการโน้มน้าว ชักจูงให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเกิด การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ด้วยความเต็มใจ ใช้กระบวนการ ส่งเสริม และกระตุ้นให้มุ่งมั่นปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และนำมาซึ่งความสำเร็จของโรงเรียน ตามที่มุ่งหวังไว้

2. ทักษะดิจิทัลของครู หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการออกแบบและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การเข้าใจวัฒนธรรมดิจิทัล การเตรียมความพร้อมให้นักเรียน และการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครอง รวมถึงการทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านประสบการณ์ 4) ด้านคุณลักษณะ 5) ด้านสมรรถนะ ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน การทำงานระหว่างหน่วยงาน

2.2 ด้านความสามารถ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญการ หรือเชี่ยวชาญในการใช้ดิจิทัล และปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรการต่าง ๆ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรในสถานะการเปลี่ยนแปลง

2.3 ด้านประสบการณ์ หมายถึง ความชำนาญการที่เกิดจากการฝึกฝน และปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นฐานข้อมูลรวบรวมข้อมูล ตีความหมาย หรือเป็นสารสนเทศในการทำงาน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านคุณลักษณะ หมายถึง สิ่งที่ยังบอกถึงลักษณะประจำตัวของครูที่แสดงถึงความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาในการทำงาน

มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีคุณธรรม จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

2.5 ด้านสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือลักษณะสำคัญที่ครูต้องมีหรือต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายในที่นี้ หมายถึง สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายอย่างชัดเจน ใช้ในการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่น และเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สถานภาพการดำรงตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกได้ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2567

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูสายผู้สอนที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียน และไม่ได้ดำรงตำแหน่งในข้อ 3.1 ประจำปีการศึกษา 2567

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียนโดยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2567 แบ่งตามจำนวนนักเรียนเป็น 3 ขนาดดังนี้

4.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 119 คน

4.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 120 – 719 คน

4.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 720 – 1,679 คน

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2567 ซึ่งแบ่งออกเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการจนถึงเริ่มต้นปีการศึกษา 2567 น้อยกว่า 10 ปี

5.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการจนถึงเริ่มต้นปีการศึกษา 2567 ตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการจนถึงเริ่มต้นปีการศึกษา 2567 มากกว่า 20 ปี

6. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยนำผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) และด้านภาวะผู้นำ (X_4) มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปรวบรวมแนวคิดและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จะได้เป็นแนวทางการพัฒนางานวิจัย แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร
 - 1.1 ความหมายของปัจจัยการบริหาร
 - 1.2 ความสำคัญของปัจจัยการบริหาร
 - 1.3 องค์ประกอบปัจจัยการบริหาร
2. ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน
 - 2.2 ความสำคัญของทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน
 - 2.3 องค์ประกอบทักษะดิจิทัล
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
 - 3.1 ขนาดและที่ตั้ง
 - 3.2 สภาพการบริหารจัดการศึกษา
 - 3.3 ภารกิจหลัก
 - 3.4 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา นโยบายสู่การปฏิบัติ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ปัจจัยการบริหาร

ความหมายของปัจจัยการบริหาร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของปัจจัยการบริหาร

ประนอม ศรีดี (2562, หน้า 12) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง การจัดองค์การและกำหนดการบริหารจัดการ (Organization and management) ที่ชัดเจน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบข่ายและการดำเนินงานที่ชัดเจน กำหนดผู้รับผิดชอบ ที่ชัดเจน มีการวางแผนและการดำเนินงานตามขั้นตอนหรือกระบวนการที่ชัดเจนเหมาะสม โดยเฉพาะ การบริหารงานวิชาการ

ธีรศักดิ์ อุปโมยอธัช (2563, หน้า 30) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดีที่หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกัน พัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอน ในสถาบันการศึกษาการปกครอง นักเรียนเพื่อให้ นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ

ฐิติมา วรรณศรี (2564, หน้า 110) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง การมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ศาสตร์การบริหาร การจัดการศึกษา การบริหารการศึกษา ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา การบริหารงาน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงและการจัดการในยุคดิจิทัลได้อย่างสอดคล้องกับยุคสมัย ด้านทักษะ ได้แก่ มีทักษะ การวางแผน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการพัฒนานวัตกรรม ทักษะดิจิทัล ทักษะการเรียนรู้ ทักษะสร้างความสัมพันธ์และทักษะการจัดการความขัดแย้งเพื่อสร้างความร่วมมือ ในองค์กร ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล การมีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และบูรณาการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิดนวัตกรรมใหม่ ยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีความยืดหยุ่นใจกว้างรับฟังผู้อื่นเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

สุเมธ งามนก (2564, หน้า 8) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์กับการศึกษา

มากที่สุด โดยเฉพาะ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหุ้นส่วนจำเป็นต้องร่วมมือกันเพื่อทำให้นักเรียนและพลเมืองในสังคม มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 20 – 21) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง กระบวนการบริหารทรัพยากร ได้แก่ คน งบประมาณ สื่อ เทคโนโลยี ระบบการบริหาร โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากร จากองค์กรทั้งภายใน และภายนอกอย่างมีแบบแผน มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีการสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับร่วมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวัง

อัครงค์ จันฤทธิ (2567, หน้า 13) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร (Management) หมายถึง การบริหารองค์กรให้เป็นไปตามกรอบงานที่กำหนด

เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (2567, หน้า 10) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจาก การบริหารจัดการเป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอด มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เกิดจากการค้นคว้า เชิงวิทยาศาสตร์ สามารถพิสูจน์ความจริงได้ ตลอดจนได้รับการศึกษาค้นคว้ามากันอย่าง ต่อเนื่องเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าการจัดการ เป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง หมายถึงการประยุกต์เอา ความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เพราะการจัดการในองค์กรแต่ละองค์กรมีปัจจัยที่แตกต่างกัน ดังนั้นศาสตร์หรือความรู้ในด้าน การจัดการเพียงอย่างเดียว จึงไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ จำเป็นต้อง ประยุกต์ความรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์กรแต่ละองค์กร

สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง สิ่งหรือองค์ประกอบทาง การบริหาร เป็นสิ่งที่มีผลกระทบหรืออิทธิพลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ในการบริหาร โดยสามารถเป็นได้ทั้งปัจจัยการบริหารภายในและปัจจัยการบริหารภายนอก มีส่วนในการกำหนดทิศทางหรือผลลัพธ์ของเหตุการณ์ อาจเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมหรือเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดผลลัพธ์หรือการเปลี่ยนแปลงในระบบต่าง ๆ ทั้งนี้ ปัจจัยการบริหาร สามารถมีผลกระทบ ทั้งในทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงานหรือการตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในระบบหนึ่ง ๆ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ

ความสำคัญของปัจจัยการบริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยการบริหาร ไว้ดังต่อไปนี้

ภาครณ สิริวรรณกุล (2561, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตทางการศึกษาในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยมีผู้รับผิดชอบในการงานตามนโยบายทางการศึกษาของประเทศไทย

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของปัจจัยการบริหารไว้ว่า กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอน ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรม และนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

สุนิสา มุ้ยจีน (2563, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของปัจจัยการบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการที่ดีของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนา ทักษะความรู้ในกระบวนการดำเนินงาน และการสั่งสมประสบการณ์ การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผน ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดี และมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จ ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้

สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม (2564, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร ทำงานโดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนทั้งศาสตร์และศิลป์ให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ในการ พัฒนาสถานศึกษาพัฒนาเยาวชน ชุมชน สังคมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และตรงตามความต้องการของสังคม

นิพนธ์ ยอดดี (2564, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของปัจจัยการบริหาร ซึ่งการบริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังของชาติให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความมั่นคง และความเจริญของ

ประเทศชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็น ผู้มีอำนาจในการดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งมีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ทำให้ห้องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ สร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับโดยผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการดำเนินการบริหารสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้ มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

พรพรรณรังษี อินทมะโน (2566, หน้า 14) ความสำคัญของปัจจัยการบริหาร เป็นการบริหารจัดการด้านการเรียน การสอนและงานอำนวยการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยมีหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงานอย่างมีระบบแบบแผน และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจนนำไปสู่ ความสำเร็จของงาน

จากความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่กล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมของการศึกษาด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู อาจารย์และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เป็นการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน และงานอำนวยการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยมีหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงานอย่างมีระบบ แบบแผน และขั้นตอน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบของกับปัจจัยการบริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอองค์ประกอบปัจจัยการบริหารได้ ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 11) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ภาวะผู้นำ
3. การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ

สาริตรา สุวรรณ (2560, หน้า 4) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารไว้ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์
2. กระบวนการทำงาน
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปกรณวิทย์ กล้าหาญ (2561, หน้า 8) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ภาวะผู้นำ

ปิยมาภรณ์ กู้กิตติโมตรี (2561, หน้า 4) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารไว้ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์
2. กระบวนการทำงาน
3. ภาวะผู้นำ
4. การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ

ฐิติรัตน์ ชะเอม (2563, หน้า 8) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารไว้ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์
2. กระบวนการทำงาน

นวินดา กิตติศุภธีรดา (2563, หน้า 4) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารไว้ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์
2. ภาวะผู้นำ
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยค่าจ้าง

อามีเนาะ ดีแม (2563, หน้า 386) องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารไว้ดังนี้

1. ด้านกระบวนการทำงาน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. เจตคติต่อวิชาชีพครู

4. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

บุญชู ใจใส (2564, หน้า 11) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของปัจจัยการ

บริหารไว้ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อม

2. นโยบายของ สพฐ.

3. บริหารวิชาการ

4. โครงสร้างพื้นฐาน

5. บุคลากร

6. กระบวนการพัฒนา

นันทวัน สิมะเตือ (2565, หน้า 83) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของปัจจัย

การบริหารไว้ดังนี้

1. ผู้เรียน

2. สิ่งแวดล้อม

3. บุคลากร

4. กระบวนการพัฒนา

5. ภาวะผู้นำ

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7. การฝึกอบรม

Likert (2009, p. 12) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของปัจจัยการบริหาร

ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ

2. แรงจูงใจ

3. การติดต่อสื่อสาร

4. การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน

5. การตัดสินใจ

6. การกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ

7. การควบคุมงาน

8. มาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ปัจจัยการบริหาร	นักวิชาการ/นักวิจัย												
	พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ (2560)	สาวิตรา สุวรรณ (2560)	ปกรณวิทย์ กลาหาญ (2561)	ปิยะมากรณ์ กุฑิตติไธตรี (2561)	จิตติรัตน์ ชะเอม (2563)	นวินดา กิตติคุณธีรดา (2563)	อาภาเมาะ ดีแม, พิมพ์ปรีณ สุวรรณโน, และนัชชฌิมา ปาเกาะ (2563)	บุญชู ใจใส (2564)	ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น, จันทร์ศัม ภูติธริวัฒน์ (2565)	นันทวัน สิมะเต็อ (2565)	Likert (2009)	ความถี่	ร้อยละ
8. ด้านกิจกรรมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน										✓		1	9
9. ปัจจัยค้ำจุน						✓						1	9
10. ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู							✓					1	9
7. ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน										✓		1	9
8. ด้านกิจกรรมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน										✓		1	9
9. ปัจจัยค้ำจุน						✓						1	9
10. ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู							✓					1	9
11. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน							✓					1	9

จากตาราง 1 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยการบริหารไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารจากหน่วยงาน และนักวิชาการ จำนวน 10 คน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 45) โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน และได้กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ดังนี้

1. ด้านทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 72)
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 72)
3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 63)
4. ด้านภาวะผู้นำ (ร้อยละ 45)

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยการบริหาร สรุปเป็นองค์ประกอบของปัจจัยการบริหาร ได้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านกระบวนการทำงาน 3) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านภาวะผู้นำ โดยนำเสนอรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบของปัจจัยการบริหาร

1. ด้านทรัพยากรมนุษย์

1.1 ความหมายของทรัพยากรมนุษย์

มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้นำเสนอไว้ดังนี้

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564, หน้า 45) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ศิลปะการวางแผน เพื่อจัดสรรบุคคล เข้าปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานให้เพียงพอ คัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพด้านการพัฒนา สนับสนุนให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถด้านการจัดสวัสดิการ ให้บุคคลในองค์การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ในการทำงานประเมิณผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลในองค์การได้ทราบถึงประสิทธิภาพ ในการทำงานของตนเอง และทราบถึงจุดบกพร่องที่ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยการแสวงหา วิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานแล้วให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

บุญชู ใจใส (2564, หน้า 46) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาหาความรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และแก้ปัญหาสถานศึกษาและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามพันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา ครูต้องอุทิศตน เมื่อมีกิจกรรมของสถานศึกษา กำหนดงานของบุคลากรแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ครูปฏิบัติงาน ตามบทบาทและหน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ครูมีอิสระในการใช้วิจารณ์งาน ดัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย นโยบายของสถานศึกษาชัดเจน เข้าใจง่าย และมี การชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

สฤณมา ไบภักดี (2566, หน้า 44 – 45) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ การบริหาร การศึกษาใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการเพื่อนำสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า บุคลากร

กล่าวโดยสรุป ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง สิ่งหรือองค์ประกอบทางการบริหาร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาหาความรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และแก้ปัญหาในสถานศึกษาและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษารับผิดชอบงาน ที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามพันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องอุทิศตนเมื่อมีกิจกรรมของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาท และหน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระในการใช้วิจารณ์งาน ดัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย นโยบายของสถานศึกษาชัดเจน เข้าใจง่าย และมีการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์การ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารไว้หลายประการดังนี้

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลผลิตที่ผ่านกระบวนการการทำงาน โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน (Process) คือ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง ใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม และประสิทธิภาพ ในผลลัพธ์ที่ได้ เช่น การทำงานที่คุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงาน ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการ และเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักวิชาการเศรษฐศาสตร์ คำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ผลผลิตภาพ (Productivity) ประสิทธิผล (Effectiveness) นักเศรษฐศาสตร์ให้ความหมายของ ระบบหรือกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพว่าเป็นที่ให้ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ทั้ง ด้านปริมาณและด้านคุณภาพ โดยใช้ปัจจัยป้อน (Input) หรือใช้ทรัพยากรในการผลิต ซึ่งได้แก่ แรงงาน ที่ดิน และทุนน้อยที่สุด ดังนั้น การที่จะทราบว่าจะระบบ หรือกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพมากน้อย เพียงใดนั้นต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยป้อนผลผลิต และผลลัพธ์ นักเศรษฐศาสตร์ วัดประสิทธิภาพโดยใช้ดัชนีผลผลิตภาพซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลผลิตที่ได้จากการใช้จ่ายปัจจัยหนึ่งหน่วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพของ ระบบเพิ่มขึ้นเมื่อดัชนีผลผลิตภาพของปัจจัยป้อนเพิ่มขึ้น (Samuelson, 1973 and Fuller & Clarke, 1994 อ้างถึงใน สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2548)

กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และสามารถวัดได้โดยในทางปฏิบัติ จะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน การผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คำนึงค่าและเกิด การสูญเสียให้น้อยที่สุด 2) ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ ถูกต้อง

ได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม 3) ประสิทธิภาพในแง่มุมมองของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อ การทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

ชาคริต ศรีขาว (2551) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การผลิตสินค้า หรือบริการให้ได้มากที่สุด พิจารณาถึงต้นทุน หรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุด และประหยัดเวลามากที่สุด ในขณะที่เดียวกันปัจจัยนำเข้า จะต้องพิจารณาความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบกับผลที่ได้รับ คือ การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ประกอบด้วย ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ วิธีการในการผลิต

นลพรรณ บุญฤทธิ์(2558) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณ ผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรที่บรรลุผลตามเป้าหมาย ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม คุ่มค่า ประหยัด เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร อีกทั้งยังสามารถลดขั้นตอนการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็วมาก ยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร

Millet (1994) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความ พอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจ ในการบริการ (Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาได้จาก ดังนี้

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service)

Peterson and Plowman (1989) ประสิทธิภาพในการบริหารงาน หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมี ประสิทธิภาพ ผลความสามารถในการผลิต และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามี ประสิทธิภาพ สูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ ที่เหมาะสมและต้นทุนน้อย ที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพในด้านธุรกิจ มีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) ต้นทุน 2) คุณภาพ 3) ปริมาณ 4) เวลา และ 5) วิธีการในการผลิต

Simon (1960) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง งานใดที่มี ประสิทธิภาพสูงสุด ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบ การทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งหรือองค์ประกอบ ทางการบริหารเป็นระดับของพฤติกรรม หรือความพึงพอใจของครูที่มีต่อคุณภาพ ของงาน ที่ครูนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด หรือ ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว และสำหรับการ วิจัย ในครั้งนี้ เห็นว่าในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วย ความ รวดเร็ว ความถูกต้อง และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้นำเสนอไว้ดังนี้

นิษฐอุตติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 40) ได้กล่าวว่า การจูงใจ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การ แสดงพฤติกรรมไปในทาง เดียวกันด้วยความสมัครใจเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ ด้วยสภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การให้รางวัล กำลังใจ การยกย่องชมเชย การส่งเสริมความก้าวหน้าและโอกาส ในการพัฒนาตนเอง การมอบหมายงานที่ท้าทาย เป็นอิสระในการทำงาน การทำให้เกิด ความพอใจและการยอมรับของสังคม

สุนิสา ภูเงิน (2561, หน้า 70) ได้กล่าวว่า การจูงใจในการ ปฏิบัติงาน หมายถึง พลังหรือแรงผลักดัน ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ที่เป็นพลัง กระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรม ในการกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อตอบสนอง

ต่อความต้องการของตน นั่น คือความสัมพันธ์ระหว่าง แรงขับ และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 48) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันการดำเนินงานของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมทางบวก เกิดความพยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ ด้วยความพึงพอใจ เต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564, หน้า 40) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างจุดมุ่งหมาย การสร้างเสริมขวัญกำลังใจการยกย่องชมเชย การส่งเสริมความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง การมอบหมายงานที่ทำ ทายเป็น อิสระในการทำงาน การทำให้เกิดความพอใจ การยอมรับ ส่งเสริม ความก้าวหน้าให้ โอกาสในการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายที่ท้าทายสามารถทำได้สำเร็จ

จากแนวคิดสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งหรือ องค์ประกอบทางการบริหารเป็นสิ่งกระตุ้นที่ทำให้ครูทำกิจกรรมได้อย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทาง และสามารถปฏิบัติงานหรือสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีปัจจัยการบริหาร หรือสิ่ง เราเป็นแรงขับเคลื่อนผลักดันให้เกิดการกระทำ

4. ด้านภาวะผู้นำ

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้นำเสนอไว้ดังนี้

พัชราภรณ์ จันทพล (2559, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือของ องค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคอยตามเกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ และผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ประภาส จิตร์ศิลป์ (2561, หน้า 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ใช้เหตุผลในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ และสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษา

สุนิสา ภูเงิน (2561, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะ การบริหารหรือมีภาวะผู้นำที่ดี จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นภาวะการแสดงความสามารถทางการบริหารเพื่อการบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานทั่วไปของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและเป้าหมายสูงสุด ของการจัดการศึกษา

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 37) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการกระตุ้น ชักจูง จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ได้ตามมาตรฐานที่ตนคาดหวัง โดยผลของงาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มี ความรู้ความสามารถเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน กระตุ้นจูงใจ สร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหาร และสร้างความ ร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กิตติชัย อัจฉาญ (2565, หน้า 25 - 26) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร เพื่อการโน้มน้าวหรือ จูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตน อย่างเต็มที่ มี วิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถ ประสานงานกับบุคลากรหรือหน่วยงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

สกุณา ไบภักดี (2566, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร ความสามารถในการใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่น คอยตาม ลดความ

ขัดแย้งและเกิดแรง บั่นดาลใจอย่างมีเหตุผล ตระหนักกับเป้าหมายของผู้นำและผู้ตาม เพื่อปฏิบัติงานเป็นไป ในทิศทาง ที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากแนวคิดสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สิ่งหรือองค์ประกอบทางการบริหารเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นศิลปะในการทำงานของครู โดยครูควรมีศาสตร์ และศิลป์ ในการโน้มน้าว ชักจูงให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียนเกิด การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ด้วยความเต็มใจ ใช้กระบวนการ ส่งเสริม และกระตุ้นให้มุ่งมั่นปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มกำลังความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และนำมาซึ่งความสำเร็จของโรงเรียน ตามที่มุ่งหวังไว้

ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน

1. ความหมายของทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการทักษะดิจิทัลของครู มนตรี สังข์ทอง (2562) กล่าวว่า ทักษะดิจิทัลของครูไม่เพียงแต่หมายถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนผ่านเทคโนโลยี

พิเชษฐ โสจิระกุล (2563) กล่าวว่า ทักษะดิจิทัลของครูคือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างสื่อการสอนและการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์

Hague and Payton (2010) กล่าวว่า ทักษะดิจิทัลของครูไม่ได้หมายถึงเพียงการใช้เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการเข้าใจถึงวัฒนธรรมดิจิทัลและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่มีการใช้งานเทคโนโลยีอย่างแพร่หลาย

Belshaw (2012) กล่าวว่า ทักษะดิจิทัลของครูครอบคลุมถึงความสามารถในการค้นหา ประเมิน และใช้ข้อมูลดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ยังรวมถึงการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสร้างเนื้อหาการเรียนการสอน การสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครอง และการประเมินผลการเรียนรู้

Voogt et al. (2013) ที่กล่าวว่า ทักษะดิจิทัลของครูเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันและในอาชีพการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Michael Fullan. (2013) กล่าวว่า “ทักษะดิจิทัลของครูเป็นการผสมผสานระหว่างความรู้ด้านเทคนิคและความสามารถในการประยุกต์ใช้ในบริบทการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ”

Tondeur et al. (2017) ที่ได้กล่าวถึงทักษะดิจิทัลของครูว่าเป็นความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมกับการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

สรุปได้ว่า หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การออกแบบและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การเข้าใจวัฒนธรรมดิจิทัล การเตรียมความพร้อมให้นักเรียน และการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครอง รวมถึงการทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศไว้หลายประการดังนี้

กษิตีธ ภูมราดัย (2559, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ทักษะดิจิทัลเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และการค้นหาสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งทักษะ ด้านดิจิทัลมีทักษะ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านประสบการณ์ 4) ด้านคุณลักษณะ และ 5) ด้านสมรรถนะ

ธิดา แซ่ซันและทัศนีย์ หมอสอน (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล (Digital literacy) คือ ความตระหนักถึงความรู้ ความเข้าใจ (Understand) ประเมิน (Evaluate) การจัดการ (Manage) และใช้ (Use) สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้าง (Create) สารสนเทศได้ด้วยตนเอง โดยสามารถสื่อสาร (Communicate) ไปยังกลุ่มชุมชนเครือข่าย ความรู้มีปฏิสัมพันธ์ (Interact) ร่วมกันและสะท้อนกลับทางสังคมอย่างมีจริยธรรม (Ethic) นิตยา วงศ์ใหญ่ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัลเป็นทักษะ ในการค้นหา การประเมินผลการใช้ร่วมกัน และการสร้างเนื้อหาโดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และอินเทอร์เน็ต

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2562, หน้า 1 – 4) ได้กล่าวเกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลต้องมีซึ่งมีทักษะ 5 ด้าน ได้แก่ด้านความสามารถหมายถึงกลุ่มพฤติกรรมและความสามารถในการปฏิบัติงานที่บุคลากรต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) 2) ด้านความสามารถด้านการควบคุมกำกับและการปฏิบัติตามกฎหมายนโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance) 3) ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology) 4) ด้านความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design) 5) ด้านความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management) 6) ด้านความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) 7) ด้านความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation) ด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่บุคลากรต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงจำแนกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ 1) ความรู้พื้นฐานเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล 2) ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล ด้านประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรเคยทำหรือความสำเร็จในอดีตที่บุคลากร ต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงจำแนกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ 1) ประสบการณ์พื้นฐานเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล 2) ประสบการณ์ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล ด้านคุณลักษณะ หมายถึง ความชอบและแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย 5 หน่วยคุณลักษณะ โดยกำหนดให้ทั้ง 5 หน่วยคุณลักษณะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ข้าราชการทุกกลุ่มจำเป็นต้องมีเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้แก่ 1) มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์แก้ปัญหาได้ 2) เปิดรับประสบการณ์ใหม่ริเริ่มสร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง 3) สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นกล้าตัดสินใจ 4) พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ 5) มีคุณธรรมจริยธรรม ด้านสมรรถนะ หมายถึง ความชอบ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ จำนวน 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ (Visioning) 2) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) 3) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) 4) การสอนงานและ

มอบหมายงาน (Coaching and Empowering Other)

Media Awareness Network (2010, p. 19, อ้างถึงใน อมรรัตน์ ดอนพิลา, 2566, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล หมายความว่า ทักษะและความรู้ในการเข้าถึงและใช้เครื่องมืออุปกรณ์ทั้งฮาร์ดแวร์และ ซอฟต์แวร์รวมถึงการประยุกต์ใช้ได้ มีการใช้งานซึ่งอยู่บนความเข้าใจและการคิดวิเคราะห์ ดิจิทัลทั้งในเนื้อหาของดิจิทัล และการประยุกต์ใช้ และมีความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

Hobbs (2010, p. 78) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล เป็นความสามารถ ในการเข้าถึงสารสนเทศ ระบุแหล่งข้อมูลได้รวมถึงการวิเคราะห์ ข้อความ การประเมิน ความน่าเชื่อถือหรือมีคุณภาพสิ่งที่สืบค้นได้ สร้าง เนื้อหาในหลากหลายรูปแบบโดยใช้ ภาษา ภาพ เสียง และเครื่องมือทางดิจิทัลได้ สะท้อนพฤติกรรมสื่อสารและกำกับ ตนเอง ในสังคมได้อย่างมีจริยธรรม

American Library Association (2012, p. 13, อ้างถึงใน อมรรัตน์ ดอนพิลา, 2566, หน้า 14) ได้ระบุว่า การรู้ดิจิทัล เป็นความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการค้นหา ประเมิน สร้าง และสื่อสาร สารสนเทศดิจิทัล เป็นความสามารถ ที่จำเป็นต้องมีทั้งความรู้ ความเข้าใจ และทักษะทางเทคนิค

สรุปได้ว่า ทักษะดิจิทัลของครู หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การออกแบบและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การเข้าใจวัฒนธรรมดิจิทัล การเตรียมความพร้อมให้นักเรียน และการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครอง รวมถึงการทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านประสบการณ์ 4) ด้านคุณลักษณะ 5) ด้านสมรรถนะ

2. ความสำคัญของทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน

สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2559, หน้า 78) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของทักษะดิจิทัลที่มีต่อสังคมปัจจุบันและได้เข้าสู่การเป็นสังคมฐานความรู้ซึ่งคนในสังคมจะต้องเป็นแรงงานที่ใช้ความรู้ในการทำงาน (Knowledge Worker) ซึ่งมีคุณลักษณะสำคัญคือ เป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ทักษะที่ควรมีของคนในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการรู้สารสนเทศ เป็นต้น

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม (2561) ได้ระบุว่า การรู้ดิจิทัล มีความสำคัญต่อการเลือกและการใช้ เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองเป้าหมายของเราในฐานะพลเมือง ความรู้สำคัญด้านเทคโนโลยี ที่พลเมืองดิจิทัล

ที่ควรรู้มี ดังนี้

1. เข้าใจแนวคิดและการทำงานพื้นฐานของเครื่องมือดิจิทัล เช่น เข้าใจคำศัพท์สำคัญ ของระบบคอมพิวเตอร์ เข้าใจการทำงานของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ ค้นคว้ากับสัญลักษณ์และอินเทอร์เน็ตของเครื่องมือดิจิทัล รู้จักระบบปฏิบัติการที่หลากหลายและสามารถเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียได้
2. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น ทำธุรกรรม ออนไลน์ ติดต่อประสานงานร่วมกับผู้อื่น สร้างสรรค์ผลงานและถ่ายทอดความคิดของตน
3. เลือกใช้เทคโนโลยีได้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ เข้าใจข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยีที่มี อยู่ในตลาด เช่น เลือกใช้แอปพลิเคชันที่ช่วยให้การทำงานเกิดสัมฤทธิ์ผล สูงสุด หรือช่วยในการจัดการข้อมูลได้อย่างเหมาะสม
4. เท้าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรู้จักวิธีใช้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
5. เข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึง และการใช้ไอซีที

3. องค์ประกอบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน

สุกัญญา แซ่มช้อย (2558, หน้า 12) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล และผู้นำต้องมีทักษะ 5 ด้าน คือ 1) ความสามารถ 2) ความรู้ 3) ประสบการณ์ 4) คุณลักษณะ 5) สมรรถนะ

ณัฐรุณี พงศ์สิริ (2560, หน้า 38) ได้กล่าวถึง ทักษะความสามารถ สำหรับ การรู้ดิจิทัล สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) และเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและการรู้ดิจิทัล คือ ความหลากหลายของทักษะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งทักษะเหล่านั้นอยู่ภายใต้ การรู้สื่อ (Media literacy) การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy) การรู้สารสนเทศ (Information literacy) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual literacy) การรู้การสื่อสาร (Communication literacy) และการรู้สังคม (Social literacy)

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2562, หน้า 1–10) ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความสามารถ 2) ความรู้ 3) ประสบการณ์ และ 4) คุณลักษณะ

ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมและความสามารถในการปฏิบัติงานที่บุคลากรต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ จัดแบ่งเป็น 7 ด้าน 39 หน่วยความสามารถ (Unit of Capability) ดังนี้

ด้านที่ 1 ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง ความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการ พัฒนางานและพัฒนางองค์กร ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1) DLit100 เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล
- 2) DLit200 ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้น

สำหรับการทำงาน

- 3) DLit300 ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน
- 4) DLit400 ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
- 5) DLit500 ผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ

(Open Public Data)

- 6) DLit600 ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
- 7) DLit700 ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ

ประจำ

ด้านที่ 2 ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ความรู้ความเข้าใจด้านนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงแนวทางการทำงานให้ดีขึ้น ประกอบด้วย 6 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1) DG100 ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล

- 2) DG200 กำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบ
ธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล
- 3) DG300 ประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินงานร่วมกันสำหรับพัฒนา
รัฐบาล อิเล็กทรอนิกส์ (e – Government Interoperability Framework)
- 4) DG400 ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการร่วมกันระหว่าง
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Service-Level Agreement; SLA)
- 5) DG500 บริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)
- 6) DG600 จัดทำ แก้ไขเพิ่มเติม

ด้านที่ 3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพ
องค์กร (Digital Technology) หมายถึง ความสามารถในการคัดสรร เลือกหรือนำเทคโนโลยี
ที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบ/กระบวนการ การดำเนินงานและการให้บริการ
ให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล ประกอบด้วย 7 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1) DT100 ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 2) DT200 จัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)
- 3) DT300 กำกับการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise
Architecture)
- 4) DT400 บริการเทคโนโลยีดิจิทัล
- 5) DT500 พัฒนาแผนบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยและ
ความต่อเนื่องการให้บริการแบบดิจิทัล
- 6) DT600 วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics)
- 7) DT700 พัฒนาซอฟต์แวร์ตามแนวทางพลวัตรปรับตัวเนื่อง

ด้านที่ 4 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการ
ให้บริการด้วย ระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and
Service Design) หมายถึง ความสามารถในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงาน
หรือการให้บริการ โดยคำนึงถึงการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการเพิ่มความรวดเร็ว
และลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมากระดับคุณภาพงาน
บริการประกอบด้วย 7 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1) DS100 กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง และเทคนิค
การ ออกแบบกระบวนการ

- 2) DS200 วางกลยุทธ์การให้บริการสมาร์ตดิจิทัลและ
นำสู่การปฏิบัติ
- 3) DS300 ออกแบบนวัตกรรมบริการ
- 4) DS400 สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการดิจิทัล
- 5) DS500 สร้างนวัตกรรมบริการแทนที่การใช้การได้และสำเร็จได้
(Minimum Viable Service) ในระยะเวลาสั้นและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด
- 6) DS600 ปรับปรุงกระบวนการและพัฒนานวัตกรรมบริการ
เพื่อ ยกระดับคุณภาพการให้บริการดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง
- 7) DS700 บริหารจัดการประสิทธิภาพการให้บริการและการทำงานดิจิทัล

ด้านที่ 5 ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการ
โครงการ (Strategic and Project Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้าง
วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การสื่อสารองค์กร การสร้างแนวร่วม/การมีส่วนร่วมของบุคลากร
ในทุกระดับ ประกอบด้วย 6 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1) SPM100 กำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์ และการ
ทำงานข้ามหน่วยงาน
- 2) SPM200 ออกแบบดิจิทัล (Future Design)
- 3) SPM300 จัดเตรียมทรัพยากรเพื่อการบูรณาการ
- 4) SPM400 ริเริ่มและวางแผนโครงการ
- 5) SPM500 ดำเนินโครงการและควบคุมโครงการดิจิทัล
- 6) SPM600 ทบทวนโครงการและปิดโครงการ

ด้านที่ 6 ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) หมายถึง
ความสามารถในการเป็นผู้นำ ในมิติของการทำงาน เป็นทีม การบริหารจัดการทีมที่มี
คุณภาพ การตัดสินใจที่มีคุณภาพ การสื่อสาร จูงใจและเจรจาต่อรอง การกระตุ้นการ
เรียนรู้ และการเป็นแบบอย่าง (Role model) การพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ ประกอบด้วย 3
หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1) DL100 นำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) สำหรับ
พัฒนา ดิจิทัล

2) DL200 นำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้าม
หน่วยงาน (Across Boundaries)

3) DL300 เก่งกระบวนงาน เข้าใจดิจิทัลและสื่อสารต่อ ยอดการ
เปลี่ยนแปลง

ด้านที่ 7 ความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital
Transformation) หมายถึง ความสามารถในการสร้าง/บริหารการดิจิทัล การสื่อสารองค์กร
การสร้างแนวร่วม/การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ ประกอบด้วย 3 หน่วย
ความสามารถ ดังนี้

1) DTr100 ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล (Digital Government
Transformation)

2) DTr200 บริหารจัดการกระบวนดิจิทัล

3) DTr300 สนับสนุนการปรับเปลี่ยนได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3.2 ความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่
บุคลากรต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง จำแนกเป็น 2 กลุ่มย่อย 23 หน่วย
ความรู้ ดังนี้

3.2.1 ความรู้พื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรต้องมี จำนวน 5
เรื่อง ดังนี้

3.2.1.1 เทคนิคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน
ตามบทบาท หน้าที่และการทำงานร่วมกัน

3.2.1.2 ความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย รวมถึง
ประเด็นทาง สังคม ความเป็นส่วนตัว และจริยธรรม

3.2.1.3 ความรู้เกี่ยวกับหลักการสำคัญเกี่ยวกับข้อมูล การเลือกใช้
และการ ตีความข้อมูล (Data Literacy)

3.2.1.4 ความรู้ด้านกรอบธรรมาภิบาล มาตรฐาน หลัก แนวปฏิบัติ
ที่ดี กฎหมายดิจิทัลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2.1.5 ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมาย พันธกิจ กระบวนการทำงานและ
การให้บริการของหน่วยงาน

3.2.2 ความรู้ที่จำเป็นที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มควร
ต้องมี จำนวน 18 เรื่อง ดังนี้

- 3.2.2.1 ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของ ประเทศกับหน่วยงาน และแผนการดำเนินงานขององค์กร
- 3.2.2.2 ความรู้เกี่ยวกับดิจิทัล
- 3.2.2.3 ความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล (Enterprise Architecture)
- 3.2.2.4 ความรู้ด้านการจัดการโครงการ (Project Management)
- 3.2.2.5 ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสร้างทีม (Team Building) และจัดการเครือข่ายการทำงาน
- 3.2.2.6 ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (Human Resource Management and Development)
- 3.2.2.7 ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ
- 3.2.2.8 ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเป็นหัวหน้างานที่ดี การสอนงาน (Coach and Mentor) และการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)
- 3.2.2.9 ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Management)
- 3.2.2.10 ความรู้เกี่ยวกับการทำงานและประยุกต์ใช้งานแบบอไจล์ (Agile)
- 3.2.2.11 ความรู้ด้านการกระบวนกรขั้นตอนการจัดทำ แกไขเพิ่มเติม และยกเลิกกฎหมาย
- 3.2.2.12 ความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)
- 3.2.2.13 ความรู้เกี่ยวกับแนวทาง วิธีการในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่าง หน่วยงาน
- 3.2.2.14 เทคนิคการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการ และการทำงาน (Service – Level Agreement Management)
- 3.2.2.15 เทคนิคการออกแบบการให้บริการ
- 3.2.2.16 ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Security)

3.2.2.17 ความรู้ด้านการจัดการการให้บริการด้านไอที (IT

Service Management)

3.2.2.18 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาซอฟต์แวร์

3.3 ประสพการณ์ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรเคยทำหรือความสำเร็จในอดีตที่บุคลากร ต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จล่วงหน้าจำแนกเป็น 2 กลุ่มย่อย 18 หน่วยความรู้ ดังนี้

3.3.1 ประสพการณ์พื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรต้องมี จำนวน 5 เรื่อง ดังนี้

3.3.1.1 ประสพการณ์การใช้งานดิจิทัลในการทำงานและในชีวิตประจำวัน อย่างถูกต้องและปลอดภัย

3.3.1.2 ประสพการณ์การใช้และตีความข้อมูลเพื่อการทำงาน

3.3.1.3 ประสพการณ์การให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน หรือมี ประสพการณ์ในการรวบรวม วิเคราะห์ และสื่อสารข้อมูลความต้องการใช้งาน (Requirement) ของผู้รับบริการหรือผู้ใช้งาน จนสามารถนำความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของประชาชนหรือ ผู้รับบริการมาปรับปรุงระบบการทำงานและการให้บริการได้

3.3.1.4 ประสพการณ์การทำงานที่หลากหลายทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรองและ ภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการในระดับที่เข้าใจภารกิจ กฎระเบียบ กระบวนการและความ เชื่อมโยงของส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กร ทั้งภายใน และระหว่างหน่วยงาน

3.3.1.5 ประสพการณ์ในการตีความ และ/หรือ บังคับใช้บทบัญญัติ ของกฎหมาย

3.3.2 ประสพการณ์ที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มควร ต้องมี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง จำนวน 13 เรื่อง ดังนี้

3.3.2.1 ประสพการณ์การจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน กลยุทธ์ ของ หน่วยงาน หรือแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ (Policy Making)

3.3.2.2 ประสพการณ์การนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน หรือกล ยุทธ์ของ องค์กรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ (Implementation)

3.3.2.3 ประสิทธิภาพการประสานความร่วมมือหรือทำงานแบบเป็นเครือข่าย กับหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานภาคเอกชน หรือประชาชน เพื่อผลสำเร็จร่วมกัน

3.3.2.4 ประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หรือเพื่อ นำเสนอต่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

3.3.2.5 ประสิทธิภาพการทำงานบริหารจัดการ ควบคุม กำกับโครงการของหน่วยงาน

3.3.2.6 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงาน

3.3.2.7 เคยเป็นกรรมการหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

3.3.2.8 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการคุณภาพองค์กรหรือคุณภาพของ กระบวนการหรือการบริการตามมาตรฐาน

3.3.2.9 ประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยน ประสิทธิภาพพัฒนาองค์กร กับส่วนราชการที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล

3.3.2.10 ประสิทธิภาพการวิเคราะห์และออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)

3.3.2.11 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบ IT ขององค์กร

3.3.2.12 ประสิทธิภาพการพัฒนาซอฟต์แวร์

3.3.2.13 ประสิทธิภาพการทำงานด้าน IT Security

3.4 คุณลักษณะ หมายถึง นิสัย ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย 5 หน่วยคุณลักษณะ โดย กำหนดให้ทั้ง 5 หน่วยคุณลักษณะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ข้าราชการทุกกลุ่มจำเป็นต้องมี ดังนี้

3.4.1 มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้

3.4.2 เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

3.4.3 สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นกล้าตัดสินใจ

3.4.4 พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ

3.4.5 มีคุณธรรมจริยธรรม

3.5 สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่น ในองค์กร ในการนี้ ได้นำสมรรถนะทางการบริหาร ตามหนังสือสำนักงาน ก. พ. ที่ นร 1008/ว27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 4 สมรรถนะ มาใช้เพื่อการนี้ด้วย ดังนี้

3.5.1 วิสัยทัศน์ (Visioning)

3.5.2 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)

3.5.3 ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)

3.5.4 การสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Other)

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหาร ดังกล่าวมา ข้างต้นผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2561, หน้า 1 – 4) มาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมและความสามารถในการปฏิบัติงานที่บุคลากรต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) 2) ด้านความสามารถด้านการควบคุมกำกับและการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance) 3) ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology) 4) ด้านความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design) 5) ด้านความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management) 6) ด้านความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) 7) ด้านความสามารถ

2. ด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่บุคลากรต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง

3. ด้านประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรเคยทำหรือความสำเร็จในอดีตที่บุคลากร ต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง

4. ด้านคุณลักษณะ หมายถึง ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน

5. ด้านสมรรถนะ หมายถึง ความชอบ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร จำนวน 4 สมรรถนะ ได้แก่

5.1 วิสัยทัศน์ (Visioning)

5.2 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)

5.3 ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)

5.4 การสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Other)

สัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 4) ได้กล่าวว่าในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา มีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เข้ามา มีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกทาง เทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน ล้วนส่งผลทำให้ ผู้เรียน การเรียนรู้ ครูผู้สอน เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลง ตามไปด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำดิจิทัล จึงหมายถึงการนำของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลที่มี พฤติกรรมสามารถนำองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่ จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบส่งผลให้งาน เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะดิจิทัล 5 ด้าน คือ 1) ด้าน ความสามารถ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านประสบการณ์ 4) ด้านคุณลักษณะ 5) ด้านสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 3) ได้กำหนดให้ สถานศึกษานำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูผู้สอนข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณที่จำเป็นมาวิเคราะห์ เพื่อให้ สถานศึกษาสามารถ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

ได้กำหนด ทักษะดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรภาครัฐไว้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถ 2) ด้าน ความรู้ 3) ด้านประสบการณ์ 4) ด้านคุณลักษณะ และ 5) ด้านสมรรถนะ

Bream (2016, pp. 24 – 25) ได้กล่าวถึง ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล ว่าหมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดในการสื่อสารการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนา กระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมี ประสิทธิภาพทักษะ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 9 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้ คอมพิวเตอร์ 2) การใช้อินเทอร์เน็ต 3) การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย 4) การใช้ โปรแกรมประมวลคำ 5) การใช้ โปรแกรมตารางคำนวณ 6) การใช้โปรแกรมการนำเสนอ งาน 7) การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล 8) การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ 9) การใช้ดิจิทัล เพื่อความมั่นคงและปลอดภัย

Elliott (2017, p. 3) ได้สรุปองค์ประกอบของทักษะดิจิทัลว่า ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว

ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน

องค์ประกอบทักษะดิจิทัล ของครูในโรงเรียน	นักวิชาการ/นักวิจัย										
	ชนกฤต พราหมณ์ (2559)	ณัฐพร พงศ์ศิริ (2560)	ปกรณ ลีสกุล (2561)	สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2561)	สุกัญญา แซ่มชอย (2561)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)	บุญชู ใจใส (2564)	อมรรัตน์ ดอนงพิลา (2566)	Bream (2016)	Elliott (2017)	รวมความถี่
1. การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว	✓		✓						✓	3	30.00
2. ความสามารถ	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	70.00
3. ความรู้	✓		✓	✓	✓	✓	✓			6	60.00
4. ประสบการณ์			✓	✓	✓	✓	✓			5	50.00
5. คุณลักษณะ			✓	✓				✓	✓	4	40.00
6. สมรรถนะ		✓	✓			✓			✓	4	40.00
7. เข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓								1	10.00
8. เข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓								1	10.00
9. การสื่อสารดิจิทัล/ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล/ การประชาสัมพันธ์ด้วย สื่อ ดิจิทัล				✓						1	10.00

องค์ประกอบทักษะดิจิทัล ของครูในโรงเรียน	นักวิชาการ/นักวิจัย											
	ชนกฤต พรหมนนก (2559)	ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560)	ปกรณ ลีสกุล (2561)	สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2561)	สุกัญญา แซ่มชอย (2561)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)	บุญชู ใจใส (2564)	อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566)	Bream (2016)	Elliott (2017)	รวมความถี่	ร้อยละ
10. การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อ ดิจิทัล				✓							1	10.00
11. กำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน				✓							1	10.00
12. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน				✓							1	10.00
13. การใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ มีจรรยาบรรณ				✓							1	10.00
14. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล				✓							1	10.00
15. การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล				✓							1	10.00
16. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้				✓							1	10.00
17. การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล				✓							1	10.00

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบทักษะดิจิทัล ของครูในโรงเรียน	นักวิชาการ/นักวิจัย										
	ชนกฤต พราหมณ์ (2559)	ณัฐภูมิ พงศ์ศิริ (2560)	ปกรณ ลีสกุล (2561)	สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2561)	สุกัญญา แซ่มชอย (2561)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)	บุญชู ใจใส (2564)	อมรรัตน์ ดอนงพิลา (2566)	Bream (2016)	Elliott (2017)	รวมความถี่
18. การสร้างสื่อดิจิทัลมา บูรณาการเรียน				✓				✓			2
19. การใช้คอมพิวเตอร์								✓	✓		2
20. การใช้อินเทอร์เน็ต								✓	✓		2

จากตาราง 2 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ทักษะดิจิทัลของครูจากหน่วยงาน และนักวิชาการ จำนวน 10 คน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป (ร้อยละ 40) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงทำให้ได้ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน เพื่อที่จะนำไปใช้ในการสังเคราะห์ทักษะดิจิทัลของครูต่อทักษะดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ต่อไป โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน และได้กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ดังนี้

1. ความรู้ (ร้อยละ 60)
2. ความสามารถ (ร้อยละ 70)
3. ประสบการณ์ (ร้อยละ 50)
4. คุณลักษณะ (ร้อยละ 40)
5. สมรรถนะ (ร้อยละ 40)

1. ด้านความรู้

มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้นำเสนอไว้ดังนี้

ธิดา แซ่ซุ่นและทัศนีย์ หมอสอน (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล (Digital literacy) คือ ความตระหนักถึงความรู้ ความเข้าใจ (Understand) ประเมิน (Evaluate) การจัดการ (Manage) และใช้ (Use) สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้าง (Create) สารสนเทศได้ด้วยตนเอง โดยสามารถสื่อสาร (Communicate) ไปยังกลุ่มชุมชนเครือข่าย ความรู้มีปฏิสัมพันธ์ (Interact) ร่วมกันและสะท้อนกลับทางสังคมอย่างมีจริยธรรม (Ethic)

นิตยา วงศ์ใหญ่ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัลเป็นทักษะในการค้นหา การประเมินผลการใช้ร่วมกัน และการสร้างเนื้อหาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2561, หน้า 1 – 4) ได้กล่าวว่า ด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่บุคลากรต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงจำแนกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ 1) ความรู้พื้นฐาน 2) ความรู้ที่จำเป็น

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2561) ได้ระบุว่า การรู้ดิจิทัล มีความสำคัญต่อการเลือกและการใช้ เทคโนโลยี เพื่อตอบสนองเป้าหมายของเราในฐานะพลเมือง ความรู้สำคัญด้านเทคโนโลยี ที่พลเมืองดิจิทัลที่ควรรู้มี ดังนี้

1. เข้าใจแนวคิดและการทำงานพื้นฐานของเครื่องมือดิจิทัล เช่น เข้าใจคำศัพท์สำคัญ ของระบบคอมพิวเตอร์ เข้าใจการทำงานของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ คู่กันเคยกับสัญลักษณ์และอินเทอร์เน็ตของเครื่องมือดิจิทัล รู้จักระบบปฏิบัติการที่หลากหลายและสามารถเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียได้

2. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น ทำธุรกรรม ออนไลน์ ติดต่อประสานงานร่วมกับผู้อื่น สร้างสรรค์ผลงานและถ่ายทอดความคิดของตน

3. เลือกใช้เทคโนโลยีได้เหมาะกับวัตถุประสงค์ เข้าใจข้อดีข้อเสียของ เทคโนโลยีที่มี อยู่ในตลาด เช่น เลือกใช้แอปพลิเคชันที่ช่วยให้การทำงานเกิดสัมฤทธิ์ผล สูงสุด หรือช่วยในการจัดการข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

4. เท้าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรู้จักวิธีใช้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5. เข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึง และการใช้ไอซีที

ซูตริตัน กาญจนางชัย (2562) ได้กล่าวว่า ความรู้ดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในดิจิทัล เข้าใจถึง การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลกดิจิทัล มีการใช้ดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมไปถึงการนำดิจิทัล เข้ามาช่วยในการบริหารงาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในเรื่องการบริหารงาน มีการ คิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศใน โลกดิจิทัล สามารถระบุได้ว่าสารสนเทศใดน่าเชื่อถือมีความรู้ในด้านจริยธรรม กฎหมายมารยาท

Media Awareness Network (2010, p. 19, อ้างถึงใน อมรรัตน์ ดอนพิลา, 2566, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล หมายความว่า ทักษะและความรู้ในการเข้าถึงและใช้เครื่องมืออุปกรณ์ทั้งฮาร์ดแวร์และ ซอฟต์แวร์รวมถึงการประยุกต์ใช้ได้ มีการใช้งานซึ่งอยู่บนความเข้าใจและการคิดวิเคราะห์ ดิจิทัลทั้งในเนื้อหาของดิจิทัล และการประยุกต์ใช้ และมีความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

Hobbs (2010, p. 78) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล เป็นความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศ ระบุแหล่งข้อมูลได้รวมถึงการวิเคราะห์ ข้อความ การประเมินความน่าเชื่อถือหรือมีคุณภาพสิ่งที่สืบค้นได้ สร้าง เนื้อหาในหลากหลายรูปแบบโดยใช้ ภาษา ภาพ เสียง และเครื่องมือทางดิจิทัลได้ สะท้อนพฤติกรรมการสื่อสารและกำกับตนเอง ในสังคมได้อย่างมีจริยธรรม

American Library Association (2012, p. 13, อ้างถึงใน อมรรัตน์ ดอนพิลา, 2566, หน้า 14) ได้ระบุว่า การรู้ดิจิทัล เป็นความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการค้นหา ประเมิน สร้าง และสื่อสาร สารสนเทศดิจิทัล เป็นความสามารถที่จำเป็นต้องมีทั้งความรู้ ความเข้าใจ และทักษะทางเทคนิค

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย รวมถึงประเด็นทางสังคม ความเป็นส่วนตัว และจริยธรรม ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้ด้านการจัดการการให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัล

มีวิธีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานการทำงานระหว่างหน่วยงาน

2. ด้านความสามารถ

มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้นำเสนอไว้ดังนี้

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560, หน้า 38) ได้กล่าวถึง ทักษะความสามารถ สำหรับ การรู้ดิจิทัล สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) และเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและการรู้ดิจิทัล คือ ความหลากหลายของทักษะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งทักษะเหล่านั้นอยู่ภายใต้ การรู้สื่อ (Media literacy) การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy) การรู้สารสนเทศ (Information literacy) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual literacy) การรู้การสื่อสาร (Communication literacy) และการรู้สังคม (Social literacy)

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2562, หน้า 1 – 10) ได้กล่าวถึง ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมและความสามารถในการปฏิบัติงานที่บุคลากร ต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ มีความสามารถ เป็นองค์ประกอบหลัก จัดแบ่งเป็น 7 ด้าน 39 หน่วย ความสามารถ (Unit of Capability) ดังนี้

ด้านที่ 1 ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง ความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมา ปรับใช้เพื่อการ พัฒนางานและพัฒนาองค์กร ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่าง ถูกต้อง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1) DLit100 เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล
- 2) DLit200 ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้น

สำหรับการทำงาน

- 3) DLit300 ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน
- 4) DLit400 ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
- 5) DLit500 ผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริหารสาธารณะ

(Open Public Data)

- 6) DLit600 ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
- 7) DLit700 ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับงานประจำ

ด้านที่ 2 ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ความรู้ความเข้าใจด้านนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงแนวทางการทำงานให้ดีขึ้น ประกอบด้วย 6 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1) DG100 ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล
- 2) DG200 กำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล
- 3) DG300 ประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินงานร่วมกันสำหรับพัฒนารัฐบาล อิเล็กทรอนิกส์ (e – Government Interoperability Framework)
- 4) DG400 ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Service – Level Agreement: SLA)
- 5) DG500 บริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)
- 6) DG600 จัดทำ แก้ไขเพิ่มเติม

ด้านที่ 3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology) หมายถึง ความสามารถในการคัดสรร เลือกหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบ/กระบวนการดำเนินงานและการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล ประกอบด้วย 7 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1) DT100 ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 2) DT200 จัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)
- 3) DT300 กำกับการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)
- 4) DT400 บริการเทคโนโลยีดิจิทัล
- 5) DT500 พัฒนาแผนบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยและความต่อเนื่องการให้บริการแบบดิจิทัล
- 6) DT600 วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อตีความและ

หาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ

7) DT700 พัฒนาซอฟต์แวร์ตามแนวทางพลวัตรปรับตัวเนื่อง

ด้านที่ 4 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการ

ให้บริการด้วย ระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design) หมายถึง ความสามารถในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการให้บริการ โดยคำนึงถึงการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการเพิ่มความรวดเร็วและลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมาয়กระดับคุณภาพงานบริการ ประกอบด้วย 7 หน่วยความสามารถ ดังนี้

1) DS100 กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง และเทคนิค

การ ออกแบบกระบวนการ

2) DS200 วางกลยุทธ์การให้บริการสมาร์ตดิจิทัลและนำสู่การ

ปฏิบัติ

3) DS300 ออกแบบนวัตกรรมบริการ

4) DS400 สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการดิจิทัล

5) DS500 สร้างนวัตกรรมบริการเกณฑ์ที่ใช้การได้และสำเร็จได้

(Minimum Viable Service) ในระยะเวลาสั้นและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

6) DS600 ปรับปรุงกระบวนการและพัฒนานวัตกรรมบริการ

เพื่อ ยกระดับคุณภาพการให้บริการดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

7) DS700 บริหารจัดการประสิทธิภาพการให้บริการและการ

ทำงานดิจิทัล

ด้านที่ 5 ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการ

โครงการ (Strategic and Project Management) หมายถึง ความสามารถสร้าง/บริหารการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การสื่อสารองค์กร การสร้างแนวร่วม/การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกกระดับ ประกอบด้วย 6 หน่วยความสามารถ ดังนี้

1) SPM100 กำหนดทิศทาง นโยบาย การเชื่อมโยงข้อมูลและ

การทำงานข้ามหน่วยงาน

2) SPM200 ออกแบบดิจิทัล (Future Design)

3) SPM300 จัดเตรียมทรัพยากร

4) SPM400 ริเริ่มและวางแผนโครง

5) SPM500 ดำเนินโครงการและควบคุมโครงการ

6) SPM600 ทบทวนโครงการและปิดโครงการ

ด้านที่ 6 ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ในมิติของการทำงาน เป็นทีม การบริหารจัดการทีมที่มีคุณภาพ การตัดสินใจที่มีคุณภาพ การสื่อสาร จูงใจและ เจรจ่าต่อรอง การกระตุ้นการเรียนรู้ และการเป็นแบบอย่าง (Role model) การพัฒนาภาวะ ผู้นำให้แก่ บุคลากร ประกอบด้วย 3 หน่วยความสามารถ ดังนี้

1) DL100 นำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA)

2) DL200 นำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้าม

หน่วยงาน (Across Boundaries)

3) DL300 เก่งกระบวนการงาน เข้าใจและสื่อสารต่อยอดการ

เปลี่ยนแปลง

ด้านที่ 7 ความสามารถ การสร้าง/บริหารการเปลี่ยนแปลง การ สร้างวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารองค์กร การสร้างแนวร่วม/การมีส่วนร่วมของบุคลากร ในทุกระดับ ประกอบด้วย 3 หน่วย ความสามารถ ดังนี้

1) DTr100 ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่าน

2) DTr200 บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลง

3) DTr300 สนับสนุนการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญการ หรือ เชี่ยวชาญในการใช้ดิจิทัล และปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรการต่าง ๆ ด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรในสภาวะการ เปลี่ยนแปลง

3. ด้านประสบการณ์

มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้นำเสนอไว้ดังนี้

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2561, หน้า 1 – 4) ได้กล่าวว่า ด้านประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรเคยทำหรือความสำเร็จในอดีตที่บุคลากร ต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จจุลวงจำแนกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ 1) ประสบการณ์ พื้นฐานเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล 2) ประสบการณ์ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาล ดิจิทัล

ปกรณ สกุล (2561) ได้กล่าวว่า ด้านประสบการณ์ หมายถึง การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) ต้องตระหนักว่าจะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานได้อย่างคล่องแคล่วเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้วัฒนธรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ

นายคทาวิรุฒ ไชยคิน (2565, หน้า 27 – 28) ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรเคยทำหรือความสำเร็จในอดีตที่บุคลากรต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ 1. ด้านประสบการณ์พื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อการทำงานภายใน องค์กร ประกอบด้วย ประสบการณ์การใช้งานดิจิทัลในการทำงาน และในชีวิตประจำวัน อย่างถูกต้องและปลอดภัย ประสบการณ์การใช้และตีความข้อมูลเพื่อการทำงาน ประสบการณ์ การให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้รับบริการ จนสามารถนำมาปรับปรุงระบบการทำงานและการให้บริการได้ และประสบการณ์ในเรื่อง ของวัฒนธรรมองค์กรทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน 2. ด้านประสบการณ์ที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามงานตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย ประสบการณ์การจัดทำแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ ประสบการณ์การประสานความร่วมมือหรือทำงานแบบเป็นเครือข่ายกับหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานภาคเอกชน หรือประชาชนเพื่อผลสำเร็จร่วมกัน ประสบการณ์การใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์หรือเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา ดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาองค์กรกับส่วนราชการที่มีการปรับเปลี่ยน เป็นหน่วยงานดิจิทัล ประสบการณ์การบริหารจัดการระบบ IT ขององค์กร ประสบการณ์ การพัฒนาซอฟต์แวร์ และประสบการณ์การทำงานด้าน IT Security

ดังนั้นสรุปได้ว่า ประสบการณ์ หมายถึง ความชำนาญการที่เกิดจากการฝึกฝน และปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นฐานข้อมูลรวบรวมข้อมูล ตีความหมาย หรือเป็นสารสนเทศในการทำงาน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านคุณลักษณะ

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2561, หน้า 1 – 4) ได้กล่าวว่า ด้านคุณลักษณะ หมายถึง นิสัย ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง สิ่งที่ยังบอกถึงลักษณะประจำตัวของครูที่แสดงถึงความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีคุณธรรม จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

5. ด้านสมรรถนะ

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2561, หน้า 1 – 4) ได้กล่าวว่า ด้านสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร ในการนี้ได้นำเสนอสมรรถนะทางการบริหาร ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ ว27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 4 สมรรถนะ มาใช้เพื่อการนี้ด้วย ดังนี้

5.1 วิสัยทัศน์ (Visioning)

5.2 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)

5.3 ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)

5.4 การสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering

Other)

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562, หน้า 81) ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะดิจิทัล ไว้ดังนี้ ดิจิทัล (Digital) หมายถึง คำที่ใช้เกี่ยวกับการแทนความหมายของข้อมูลด้วยตัวเลข โดยเฉพาะ เลขฐานสอง หรือเป็นคำที่นำไปใช้เกี่ยวกับรูปแบบข้อมูลที่คอมพิวเตอร์สามารถจัดเก็บและ จัดการได้ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ เช่น การดำเนินชีวิตประจำวัน การศึกษาเรียนรู้ การประกอบอาชีพ เป็นต้น สมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Competency) หมายความว่า ความสามารถในการผสมผสาน ระหว่าง ความรู้ ทักษะ

และคุณลักษณะเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ปลอดภัย สร้างสรรค์ อิสระ และมีจริยธรรม ได้แก่ การทำงาน การแก้ปัญหา การสื่อสาร การจัดการข้อมูล การร่วมมือ การสร้างเนื้อหา และความรู้

กนิชชา ศิริศักดิ์ (2559, หน้า 6 -7) ได้ให้นิยามสมรรถนะดิจิทัลไว้ว่า สมรรถนะดิจิทัลประกอบไปด้วย ความรู้ทักษะพื้นฐาน และทัศนคติที่จำเป็นต่อการใช้เทคโนโลยีรวมถึงสื่อดิจิทัลได้อย่างคล่องตัว และมีความคิด ความรับผิดชอบ อย่างมีวิจารณญาณ และสร้างสรรค์ เพื่อใช้ในการสื่อสาร การทำงานสนทนากัน สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลทำงานร่วมกันกับผู้อื่น และสามารถสร้างนวัตกรรม ที่เป็นองค์ความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้สมรรถนะดิจิทัล (Digital Competence) หมายถึง ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการใช้งานสื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีในการใช้ชีวิตประจำวัน การเรียน การทำงาน การใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีวิจารณญาณ และสร้างสรรค์ การนำทักษะทางดิจิทัลมาใช้เพื่อสร้างข้อมูล สื่อ นวัตกรรมทางดิจิทัล นอกจากนี้ยังมีคำที่นิยามคล้ายคลึง กับสมรรถนะดิจิทัล เพื่อเป็นการนิยามถึงทักษะของการใช้เทคโนโลยีไม่ว่าจะเป็น ทักษะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ และการรู้ดิจิทัล ซึ่งมีนิยามที่ความคล้ายกับสมรรถนะดิจิทัล รวมทั้งมีช่วงเวลาที่ แตกต่างสำหรับการให้คำนิยาม เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นคำที่มีการนิยามถึงทักษะ การใช้เทคโนโลยีในช่วงแรกเริ่ม โดยจำกัดความไว้ คือ

ความทักษะในการนำ หรือการค้นหาข้อมูลโดย โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ หรือใน เว็บไซต์

ดังนั้นสรุปได้ว่า ด้านสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือลักษณะสำคัญที่ครูต้องมี หรือต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายในที่นี้ หมายถึง สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายอย่างชัดเจน ใช้ในการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่น และเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

1. ขนาดและที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตั้งอยู่เลขที่ 511 หมู่ 7 ถนนชาญสินธุ์ ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองปึงกาฬ จังหวัดปึงกาฬ อยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เขตพื้นที่การบริการ จำนวน 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองปึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอปิงโขงหลง อำเภอศรีวิไล อำเภอพรเจริญ อำเภอบุ่งคล้า อำเภอโซ่พิสัย และอำเภอปากคาด มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมี แม่น้ำโขง เป็นเส้นกั้นพรมแดน

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตอำเภอดำรงวิทยารมย์ อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตอำเภอบ้านแพง อำเภอโนนสะอาด จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตอำเภอโพนพิสัย อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

2. การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ซึ่งแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

8. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. กลุ่มกฎหมายและคดี

10. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ สถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ ในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้าน การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ
คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ
ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้
 1. กลุ่มอำนวยการ
 2. กลุ่มนโยบายและแผน
 3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
 5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
 6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
 8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
 9. หน่วยตรวจสอบภายใน
 10. กลุ่มกฎหมายและคดี
3. ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
 1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
 - 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
 - 1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
 - 1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูล ข่าวสาร
 - 1.6 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก
เขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.7 ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
 - 1.8 ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ

1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีงานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

1.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

2.3 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

2.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

3.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

3.3 ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

3.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3.5 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยี สารสนเทศ

3.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 4.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน
- 4.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี
- 4.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ
- 4.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์
- 4.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหาร การเงิน งาน บัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์
- 4.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 5.1 วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- 5.3 วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา
- 5.4 ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผล การ ปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา
- 5.5 จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- 5.6 จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- 5.7 ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออก หนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัวและการขออนุญาตต่าง ๆ
- 5.8 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ
- 5.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 6.1 ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง
- 6.2 ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

6.3 ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้
เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

6.4 ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการ วิจัย
ภายในประเทศหรือต่างประเทศ

6.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษา

6.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น
ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจ หน้าที่ ดังต่อไปนี้

7.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

7.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและ
กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

7.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการ
การวัด และการประเมินผลการศึกษา

7.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพ
การศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

7.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

7.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศทาง
การศึกษา

7.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ
ประเมินผล และนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

7.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น
ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 8.1 ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับ ศาสตร์พระราชา
- 8.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- 8.3 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียม ข้อมูล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น
- 8.4 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถ จัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา
- 8.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และ ผู้มีความสามารถพิเศษ
- 8.6 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และ นันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัย นักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น
- 8.7 ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 8.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหการใช้สารเสพติด และ ส่งเสริม ป้องกันแก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน
- 8.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์
- 8.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการ วัฒนธรรม
- 8.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 8.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน
- 8.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 9.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบ ระบบการดูแลทรัพย์สิน
- 9.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด
- 9.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง
- 9.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด
- 9.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10. กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 10.1 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย
- 10.2 ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน
- 10.3 ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย
- 10.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์
- 10.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์
- 10.6 ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
- 10.7 ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ
- 10.8 ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- 10.9 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมายและงานคดีของรัฐ
- 10.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

3.1 วิสัยทัศน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มุ่งบริหารจัดการ การศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ บนพื้นฐานความเป็นไทยภายใต้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 พันธกิจ

3.2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.2.2 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21

3.2.3 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นมือ อาชีพ

3.2.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.2.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

3.2.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และขับเคลื่อนคุณภาพด้วยนวัตกรรมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

3.3 เป้าประสงค์

3.3.1 ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

3.3.2 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และ กลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3.3 ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทาง วิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

เป็น ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและทักษะในการใช้เทคโนโลยี

3.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล
คิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรมมีภาวะผู้นำทางวิชาการมีสำนึกความรับผิดชอบ
(Accountability) และการบริหารแบบรวมมือ

3.3.5 สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการ
เรียนรู้ร่วมกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่จัด
สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

3.3.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณา
การ เป็น สำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาใน
การ ขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

4. ค่านิยมองค์กร อุดมการณ์การทำงาน จุดเน้น กลยุทธ์

4.1 ค่านิยมองค์กร “องค์กรคุณธรรม องค์กรแห่งความสุข”

4.2 อุดมการณ์การทำงาน “ยึดหลักธรรมาภิบาล องค์กรใฝ่ไกล
ได้คุณภาพและมาตรฐาน ให้บริการเต็มที่ สุจริตดีที่พึงภาพ”

4.3 จุดเน้น

4.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน ใฝ่ไกล มีความ
ปลอดภัย

4.3.2 โรงเรียนมีการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง

4.3.3 นักเรียนอ่านได้ เขียนได้ ลายมือสวย คิดได้ คิดดี ทำดี

4.3.4 บุคลากรทำหน้าที่ดีที่สุด มีความสุขในการทำงาน สุจริตดีที่
พึงภาพ

พึงภาพ

4.4 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถ
ในการ แข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร
มนุษย์

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา
ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
การศึกษาโครงสร้างการบริหาร

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้กำหนด
พันธกิจ ได้กำหนดภารกิจ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นมือ
อาชีพ และกำหนดเป็นเป้าประสงค์ ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคล
คิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ และการ
บริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยการบริหาร และด้านครู ควรเป็นผู้เรียนรู้ มีจิต
วิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการการเรียนรู้ที่
หลากหลาย เป็นผู้สร้างนวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี (สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี, 2567, ออนไลน์)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สรคุปต์ บุญเกษม , สันติศักดิ์ กองสุทธิใจ และวินัย รังสินันท์ (2560 ,
บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กใน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับศักยภาพ
การบริหารจัดการและระดับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมากและ 2) ปัจจัย
ศักยภาพการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยการ
บริหารจัดการ ด้านงาน ด้านคน และด้านเทคโนโลยี ทั้งสามปัจจัย สามารถรวมกันอธิบาย
ความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 69.0 ($R^2=.690$) อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

กนต์พัฒน์ มณฑา (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ ส่งผลต่อ
คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก

ตัวแปรด้านครู รองลงมาคือ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านผู้บริหารวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน โดยมีอิทธิพลทางบวกและโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถอธิบายคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้ ผลการวิจัยได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความเหมาะสมที่ระดับมากที่สุด ด้านความเป็นไปได้ และ ด้านความเป็นประโยชน์ที่ระดับมากทั้งสองด้าน

จามร จังหวัดกลาง (2561, หน้า 39) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของนักเรียนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านองค์การ และด้านทรัพยากร 2) ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับการมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของนักเรียนกันในทางบวก ($r = .227$) ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ .01 จำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และ 3) จากการวิเคราะห์ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 สามารถพยากรณ์การมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ได้ร้อยละ 3.4 ปัจจัยที่พยากรณ์การมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ

เค็ก อ่อนพุ่ม (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน พบว่าด้านนโยบายและการปฏิบัติ

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงบประมาณ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร
ด้านเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
สะสมเท่ากับ .59

มาลัย วงศ์ทัฬหีวัฒนา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทาง
การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็น
เลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทสู่ความเป็นเลิศมีการนำระบบ
เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียน
2) แนวทางบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศ ของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ (1) การพัฒนาเทคโนโลยี
ดิจิทัลให้มีคุณภาพสูงสามารถรองรับการใช้งานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุม
ทุกด้าน (2) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการสร้างและการใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ทั้งทางคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชัน สมาร์ทโฟน (3) การ
ส่งเสริมสนับสนุน ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรและการใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัล (4) การนิเทศกำกับติดตามการใช้และดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล
ทั้งอุปกรณ์ บุคลากรและการนำไปใช้

ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัย
การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก
โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ
ด้าน การมีส่วนร่วมของชุมชน 2) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมมี
การ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์
กับ ชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน 3) ปัจจัยบริหาร ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร
(X5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (X6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X2) และด้าน
วัฒนธรรม องค์กร (X4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.8

ปัทมา เนตรทอง (2563, หน้า 163) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการ บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนในอำเภอนิเวศบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาในอำเภวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภวิเชียรบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพ ผู้เรียน 3) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนใน อำเภวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน สามารถรวมกันพยากรณ์ตัวแปรได้ทั้ง 3 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 76.40

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Glickman (2001, p. 49) ได้ทำการศึกษาและสรุปลักษณะของ โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน มี 12 ประการ คือ

- 1) ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมไปถึงภาวะผู้นำของครูด้วย
- 2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง 5) มีการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
- 6) เน้น การเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรของโรงเรียน 11) มีความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันในการพัฒนาโรงเรียน 12) ใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาโรงเรียน

Farrell (2004, pp. 213 อ้างถึงใน เอกราช เครือศรี, 2558, หน้า 67) ได้ทำการศึกษาเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีด้านการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานของรัฐ เพื่อศึกษาถึงการบริหารงาน กำหนดนโยบายและทฤษฎีที่

เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยแบ่งเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ ความเป็นมาและการพัฒนา แนวความคิดเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลสารสนเทศและการใช้ความรู้ ความเชื่อถือในแหล่งข้อมูลสารสนเทศ มุ่งเน้นในคุณค่าและประโยชน์โดยศึกษาถึงการบริหารงานองค์กร สาธารณะและการใช้ข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานของรัฐ 3 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า มุมมองของแต่ละองค์กรนั้นแตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ช่วยเติมเต็มช่องว่างในการบริหารงานโดยการพัฒนารอบการใช้งานสารสนเทศในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Horner (2004, pp. 12 อ้างถึงใน นิธิดา บุรณจันทร์, 2554, หน้า 87)

ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมใน New Jersey ตามแนวคิดเชิงระบบของเพียร์สัน (Parsons) ซึ่งได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaption) การบรรลุเป้าหมาย (Goal achievement) การบูรณาการ (Integration) และการดำรงค่านิยมองค์กร (Latency) ผลการวิจัย พบว่า การบูรณาการ การดำรงค่านิยมองค์กร และการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Ruhl (2005, pp. 3216-A อ้างถึงใน ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว, 2560, หน้า 73) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารบรรยากาศในโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนและโปรแกรมการประเมิน

Kijai (2007, pp. 329 - A อ้างถึงใน ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว, 2560, หน้า 73) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ แล้วความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยอื่น

Bream (2016, pp. 21 - 22) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อใช้ในการบริหารงานอยู่ในระดับที่ขาดทักษะในด้านการสอนเรื่องเทคโนโลยี ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างมืออาชีพ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของหน่วยงานด้านเทคโนโลยีแห่งชาติเพื่อการบริหาร

Hettiarachchi, S. (2015, pp. 1 – 11) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนของรัฐศรีลังกา พบว่า นักเรียนร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่มีชื่อเสียงในศรีลังกา แรงจูงใจหลักสำหรับครูที่เป็นตัวกระตุ้น ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการเรียนการสอนในโรงเรียน ความไม่มีประสิทธิภาพของการรับเข้าโรงเรียนและสำนักงานเขตการศึกษา ความยากลำบากในการย้ายของครู ความแตกต่างระหว่างหลักสูตรภาษาอังกฤษกับความสามารถทางภาษาอังกฤษของนักเรียนและความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาโดยรวมชี้ให้เห็นว่าการลดบทบาทของครูเป็นประเด็นสำคัญในโรงเรียน ซึ่งต้องการความช่วยเหลือจากผู้สนับสนุนนโยบายการศึกษาของประเทศ

Salifu, I., & Agbenyega, J. S. (2016, pp. 58 – 74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครู: ประเด็นที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพ พบว่า มีปัจจัยหลัก 2 ประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ประเภทของรางวัล ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความรัก ความปรารถนาที่จะทำงานกับเด็ก ๆ แม้ว่าปัจจัยภายนอกต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและสภาพการทำงานที่ดี มีแนวโน้มที่จะดึงดูดความสนใจมากที่สุด ความพยายามที่จะปรับปรุงงานของครู เช่น การปรับปรุงสื่อการสอนหรือการฝึกอบรมในการให้บริการ

Berkovich, I., & Eyal, O. (2017, pp. 316 – 335) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการส่งเสริมพฤติกรรมทางอารมณ์ของครูในที่ทำงาน: การศึกษาในโรงเรียนประถมของอิสราเอล แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการแสดงอารมณ์ของครูรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้บริหารและพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้การศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีผลทางอ้อมต่อการแสดงอารมณ์ของครูผ่านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผลลัพธ์ดังกล่าวให้การสนับสนุนเชิงประจักษ์ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์มีการกล่าวถึงผลกระทบทางทฤษฎีและทางปฏิบัติของการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีระดับ
การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แตกต่างกัน
ทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร
สถานศึกษา และครู มีความคิดเห็นต่อทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่มีระดับ
การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะดิจิทัล
ของผู้ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปัจจัยการบริหารโรงเรียน
กับทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มี
ความสัมพันธ์กันทางบวก และปัจจัยการบริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์ทักษะดิจิทัลครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไป
ตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัล
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2567
จำนวน 2,349 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 243 คน และครูผู้สอน
จำนวน 2,106 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 212 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา
2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต้นโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่
และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด,
2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 330 คน แต่ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน
โดยผู้วิจัยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 261
คน จาก 87 โรงเรียน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยใช้
สถานศึกษาในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 กำหนดโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ร้อยละ 40
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทั้งหมด ดังนั้นจะได้
โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม จำนวน 87 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 86 โรงเรียน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 121 โรงเรียน

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียน (กลุ่มนโยบายและแผน สพป.ปึงกาฬ)

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	86
โรงเรียนขนาดกลาง	121
โรงเรียนขนาดใหญ่	5
รวม	212

1.2.2 เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีเพียง 5 โรงเรียน ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 ในการสุ่ม เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 โรงเรียน

1.2.3 กำหนดโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ของโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง แบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียนดังนี้

1.2.4 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 87 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็กใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 86 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 35 คน

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลางใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 121 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 47 คน

1.2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 5 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน

1.2.5 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 261 คน ดังนี้

1.2.5.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 35 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 70 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร

สถานศึกษา

1.2.5.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 47 โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 141 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.5.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูผู้สอน จำนวน 5 โรงเรียน ๆ ละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.5.4 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 261 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 348 คน ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)				จำนวนโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)				จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)						รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น
	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	รวม	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	รวม	โรงเรียน ขนาดเล็ก		โรงเรียน ขนาดกลาง		โรงเรียน ขนาดใหญ่		
									ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	
1. เมือง ปึงกาฬ	29	21	1	51	12	8	1	21	12	24	8	24	1	10	
2. พรเจริญ	8	13	-	21	3	6	-	9	3	6	6	18	-	-	
3. โซพิสัย	12	23	1	36	6	8	1	15	6	12	8	24	1	10	
4. เซกา	12	29	1	42	5	11	1	17	5	10	11	33	1	10	
5. ปากคาด	8	10	-	18	3	4	-	7	3	6	4	12	-	-	

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)				จำนวนโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)				จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)						รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น
	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	รวม	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	รวม	โรงเรียน ขนาดเล็ก		โรงเรียน ขนาดกลาง		โรงเรียน ขนาดใหญ่		
									ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	
6. ปึงโขงหลง	6	11	1	18	2	4	1	7	2	4	4	12	1	10	รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น
7.ศรีวิไล	5	9	1	15	2	4	1	7	2	4	4	12	1	10	
8. บุ่งคลา	6	5	-	11	2	2	-	4	2	4	2	6	-	-	
รวม	86	121	5	212	35	47	5	87	35	70	47	141	5	50	
รวม									ผู้บริหารสถานศึกษา				87		
									ครูผู้สอน				261		

ตาราง 5 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (อำเภอเมือง บึงกาฬ)	1. โรงเรียนบ้านชุมภูทอง	1	2	3
	2. โรงเรียนบ้านห้วยดอกไม้	1	2	3
	3. โรงเรียนแก่งอาซัง	1	2	3
	4. โรงเรียนบ้านหนองยาว	1	2	3
	5. โรงเรียนบ้านโคกสว่าง	1	2	3
	6. โรงเรียนบ้านกำแพงเพชร	1	2	3
	7. โรงเรียนบ้านท่าไคร้	1	2	3
	8. โรงเรียนบ้านห้วยสามยอดเทวกุล	1	2	3
	9. โรงเรียนบ้านหนองนาแซง - ดอนเจริญ	1	2	3
	10. โรงเรียนบ้านคลองเค็ม	1	2	3
	11. โรงเรียนนเรศวรวิทยา	1	2	3
	12. โรงเรียนบ้านสรรเสริญ	1	2	3
ขนาดกลาง (อำเภอเมือง บึงกาฬ)	13. โรงเรียนเล็ดสิน	1	3	4
	14. โรงเรียนโคกกกลองมิตรภาพ ที่ 86	1	3	4
	15. โรงเรียนบ้านห้วยเชื่อมเหนือ	1	3	4
	16. โรงเรียนบ้านนาตอง	1	3	4
	17. โรงเรียนบ้านนาสวรรค์	1	3	4
	18. โรงเรียนบ้านทองสาย	1	3	4
	19. โรงเรียนบ้านบึงกาฬ	1	3	4
	20. โรงเรียนบ้านโป่งเปือย	1	3	4
ขนาดใหญ่ (อำเภอเมือง บึงกาฬ)	21. โรงเรียนอนุบาลวิศิษฐ์อำนาจศิลป์	1	10	11

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (อำเภอพรเจริญ)	22. โรงเรียนบ้านปรารธนาดี	1	2	3
	23. โรงเรียนบ้านเหล่าใหญ่	1	2	3
	24. โรงเรียนบ้านโนน	1	2	3
ขนาดกลาง (อำเภอพรเจริญ)	25. โรงเรียนบ้านใหม่ศรีชมภู	1	3	4
	26. โรงเรียนบ้านดอนหญ้านาง	1	3	4
	27. โรงเรียนบ้านโคกหนองลาด	1	3	4
	28. โรงเรียนบ้านหนองหัวช้าง	1	3	4
	29. โรงเรียนบ้านนาคำนาใน	1	3	4
	30. โรงเรียนอนุบาลพรเจริญ	1	3	4
ขนาดเล็ก (อำเภอโซ่พิสัย)	31. โรงเรียนบ้านคำแวง	1	2	3
	32. โรงเรียนบ้านโคกสะอาด	1	2	3
	33. โรงเรียนบ้านถ้ำเจริญ	1	2	3
	34. โรงเรียนบ้านท่าคำรวม	1	2	3
	35. โรงเรียนบ้านโนนประเสริฐ	1	2	3
	36. โรงเรียนบ้านคลองทิพย์	1	2	3
ขนาดกลาง (อำเภอโซ่พิสัย)	37. โรงเรียนบ้านคำตะเลาะโนนเค็ง	1	3	4
	38. โรงเรียนบ้านห้วยทราย	1	3	4
	39. โรงเรียนสังวาลวิทย	1	3	4
	40. โรงเรียนชุมชนบ้านตูม	1	3	4
	41. โรงเรียนบ้านคำไผ่	1	3	4
	42. โรงเรียนห้วยลึกวิทยา	1	3	4
	43. โรงเรียนบ้านเหล่าทองกลาง	1	3	4
	44. โรงเรียนบ้านโนนแก้วโพหนอง	1	3	4

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
ขนาดใหญ่ (อำเภอโซ่พิสัย)	45. โรงเรียนอนุบาลโซ่พิสัย	1	10	11
ขนาดเล็ก (อำเภอเซกา)	46. โรงเรียนบ้านโนนเหมือดแอ่	1	2	3
	47. โรงเรียนบ้านโพธิ์น้อยหนองสิม	1	2	3
	48. โรงเรียนบ้านตาลเดี่ยว	1	2	3
	49. โรงเรียนบ้านบ่อพนา	1	2	3
	50. โรงเรียนบ้านหนองจิก	1	2	3
ขนาดกลาง (อำเภอเซกา)	51. โรงเรียนบ้านกุดสิม	1	3	4
	52. โรงเรียนชุมชนบ้านซาง	1	3	4
	53. โรงเรียนบ้านนางัวสาย ปัญญา	1	3	4
	54. โรงเรียนชุมชนบ้านหนองหึ่ง	1	3	4
	55. โรงเรียนบ้านท่าสะอาด	1	3	4
	56. โรงเรียนบ้านห้วยผักชะ	1	3	4
	57. โรงเรียนบ้านคำบอน	1	3	4
	58. โรงเรียนบ้านตองโคกกะแซ	1	3	4
	59. โรงเรียนบ้านหนองแกทราย	1	3	4
	60. โรงเรียนบ้านโนนสำราญ - ยางเรียน	1	3	4
	61. โรงเรียนบ้านซอมกอก	1	3	4
ขนาดใหญ่ (อำเภอเซกา)	62. โรงเรียนอนุบาลเซกา	1	10	11
ขนาดเล็ก (อำเภอ ปากคาด)	63. โรงเรียนบ้านหนองบัว	1	2	3
	64. โรงเรียนบ้านไร่โนนสำราญ	1	2	3
	65. โรงเรียนบ้านพรสวรรค์	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
ขนาดกลาง (อำเภอปากคาด)	66. โรงเรียนบ้านโนนเสถียร	1	3	4
	67. โรงเรียนบ้านห้วยก้านเหลือง	1	3	4
	68. โรงเรียนสิริภัทรวิทยา	1	3	4
	69. โรงเรียนอนุบาลปากคาด	1	3	4
ขนาดเล็ก (อำเภอปึงโขงหลง)	70. โรงเรียนบ้านท่าดอกคำ	1	2	3
	71. โรงเรียนหนองสิมโนนสวรรค์	1	2	3
ขนาดกลาง (อำเภอปึงโขงหลง)	72. โรงเรียนบ้านท่าสิด	1	3	4
	73. โรงเรียนปึงโขงหลงวิทยา	1	3	4
	74. โรงเรียนบ้านนาอ่าง	1	3	4
	75. โรงเรียนบ้านนาขามโนนสวนปอ	1	3	4
ขนาดใหญ่ (อำเภอ ปึงโขงหลง)	76. โรงเรียนอนุบาลสาสนสิทธิ์ อำนาจ	1	10	11
ขนาดเล็ก (อำเภอศรีวิไล)	77. โรงเรียนบ้านชุมภูพรโสกกาม	1	2	3
	78. โรงเรียนบ้านหนองจิก	1	2	3
ขนาดกลาง (อำเภอศรีวิไล)	79. โรงเรียนบ้านหนองจันทร์	1	3	4
	80. โรงเรียนบ้านนาสิงห์	1	3	4
	81. โรงเรียนบ้านนาคำแคน	1	3	4
	82. โรงเรียนโคกสำราญพรสวรรค์	1	3	4
ขนาดใหญ่ (อำเภอศรีวิไล)	83. โรงเรียนอนุบาลศรีวิไล	1	10	11

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียนแยก ตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (อำเภอบึงคล้า)	84. โรงเรียนบ้านหาดแฮ	1	2	3
	85. โรงเรียนบ้านนาจาน	1	2	3
ขนาดกลาง (อำเภอบึงคล้า)	86. โรงเรียนบ้านท่าสมโสง	1	3	4
	87. โรงเรียนอนุบาลบึงคล้า	1	3	4
รวม		87	261	348

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1.1 ลักษณะเครื่องมือ ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบ มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แบบสอบถามเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคิอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาในตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาประมวลเป็นองค์ความรู้และนำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปร

3. นำตัวบ่งชี้หรือตัววัดคุณภาพในนิยามตัวแปรมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา

4. ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกในการตรวจสอบเครื่องมือ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

4.1 ดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกในสาขาการบริหารการศึกษา และทางการศึกษา มีตำแหน่งวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ มีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี ได้แก่

4.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2 ศึกษานิเทศก์จำนวน 1 คน สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี คือ นายสุรชัย โพธิ์คำ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี คือ ดร.คนอง ศรีสรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสาสนสิทธิ์อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4.4 ครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 1 คน สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ คือ นายวรวิทย์ ไชยดาแสง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ คัดข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปไว้ใช้

5. ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับภาษาและทำการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเท่ากับ 1.00 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับแก้ แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 50 คน จาก 15 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปิงกาฬ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

6.1 โดยโรงเรียนขนาดเล็กเก็บกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ 10 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน รวมกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ 30 คน

6.2 โรงเรียนขนาดกลางเก็บกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ 5 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอนโรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ 20 คน

7. นำข้อคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient)

แบบสอบถามปัจจัยการบริหาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.85 – 0.96 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านทรัพยากรมนุษย์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.13 – 0.66 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.84

2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.47 – 0.76 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.89

3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.76 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91

4. ด้านภาวะผู้นำ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.54 – 0.78 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91

แบบสอบถามทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.75 – 0.93 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.82 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93

2. ด้านสมารถ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.69 – 0.83 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92

3. ด้านประสบการณ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.68 – 0.85 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92
4. ด้านคุณลักษณะ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.81 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92
5. ด้านสมรรถนะ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.78 – 0.81 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93
8. นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง
9. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ดีแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 348 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดนำไปลงรหัส
4. การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

1. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติร้อยละ (Percentage)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่การบริหาร และทักษะดิจิทัลของครู ในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์ และแปลความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) การแปลความหมายใช้เกณฑ์ของการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 170) ดังนี้
 - 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหาร/ระดับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหาร/ระดับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
 - 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหาร/ระดับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหาร/ระดับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
 - 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหาร/ระดับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยใช้สถิติ t – test ชนิด Independent Samples ส่วนขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F – test ชนิด One – Way ANOVA

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยใช้สถิติ t - test ชนิด Independent Samples ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F - test ชนิด (One - Way ANOVA)

6. กรณีผลการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test ชนิด (One - Way ANOVA) มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) และมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของ LSD. ตามลำดับ

7. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 - 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 - 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 - 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 - 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 - 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

8. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise multiple Regression)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1.1 ความถี่ (Frequency)

1.1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

1.2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient)

1.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

1.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “เปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการ

ทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

1.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “เพื่อเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่าง เป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

กรณีที่ต้องวิเคราะห์ค่า F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .05 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Seheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

1.3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

1.3.6 สมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะ ดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ

2.1 คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยดำเนินการ โดยการนำระดับปัจจัยการบริหาร ด้านที่มีอำนาจ
พยานกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวม โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้
แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

2.1 การตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

2.1.1 ดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ในสถานบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน
สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่ง
วิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ มีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี ได้แก่

2.1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ ที่รับผิดชอบงานกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา คือ
นายอรรถกร ชัยมูล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ที่รับผิดชอบงานกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

2.1.3 ศึกษานิเทศก์จำนวน 1 คน สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ
ปริญญาโท มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี คือ นายสุรชัย โพธิ์คำ
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2.1.4 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่า
ระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี ได้แก่

2.1.4.1 ดร.คนอง ศรีสรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนอนุบาลสาสนสิทธิ์อำนาจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.1.4.2 นายธวัชชัย สีมัสม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านโพธิ์น้อยหนองลิ้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.1.4.3 นายกิตติศักดิ์ บุญรังศรี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านทรัพย์วังทองอุดมทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.1.5 ครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

จำนวน 3 คน สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ ได้แก่

2.1.5.1 นางจิรวรรณ บุญมงคล ครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านห้วยผักกะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.1.5.2 นางอมรรัตน์ จำปานวน ครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านนาจัวสายปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.1.5.3 นางสาวรัตติพร ศรีแสง ครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านกุดลิ้ม สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำ ปัจจัยการบริหารด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูโดยรวมมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสม นำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คนต่อไป

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ร้อยละ (Percentage)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test (Independent Samples)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test (One – way ANOVA)
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

X	แทน ปัจจัยการบริหาร
X_1	แทน ทรัพยากรมนุษย์
X_2	แทน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
X_3	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
X_4	แทน ด้านภาวะผู้นำ
Y	แทน ทักษะดิจิทัลของครู
Y_1	แทน ด้านความรู้
Y_2	แทน ด้านความสามารถ
Y_3	แทน ด้านประสบการณ์
Y_4	แทน ด้านคุณลักษณะ
Y_5	แทน ด้านสมรรถนะ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E. _{est}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
S.E. _b	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
Y'	แทน ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “เปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “เปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบ

ที่ (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 348 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 261 คน ซึ่งมีข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 6

ตาราง 6 ข้อมูลจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	87	25.00
1.2 ครูผู้สอน	261	75.00
รวม	348	100.00
2. ขนาดโรงเรียน		
2.1 ขนาดเล็ก	105	30.20
2.2 ขนาดกลาง	188	54.00
2.3 ขนาดใหญ่	55	15.80
รวม	348	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	147	42.20
3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	162	46.60
3.3 มากกว่า 20 ปี	39	11.20
รวม	348	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และครูผู้สอน จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00
โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน
188 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ
15.80 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็น ร้อยละ
42.20 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป
จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 7

ตาราง 7 ปัจจัยการบริหาร โดยรวม

ด้านที่	ปัจจัยการบริหาร	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านทรัพยากรมนุษย์	4.50	0.35	มาก	4
2	ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.65	0.37	มากที่สุด	1
3	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.52	0.46	มากที่สุด	3
4	ด้านภาวะผู้นำ	4.63	0.34	มากที่สุด	2
รวม		4.58	0.32	มากที่สุด	

จากตาราง 7 ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.65$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.63$) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.52$) และด้านทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนที่ว่า “ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก”

1.2 ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 8 – 11

ตาราง 8 ปัจจัยการบริหาร ด้านทรัพยากรมนุษย์

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร ด้านทรัพยากรมนุษย์	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูและบุคลากรทางการศึกษาหาความรู้ และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปรับปรุงการเรียนการสอน	4.60	0.49	มากที่สุด	2
2	ครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศตน เพื่อประโยชน์ของกิจกรรมนั้น ๆ	4.56	0.52	มากที่สุด	4
3	ครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบ งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติงาน ได้ตรงตาม พันธกิจเป้าหมายของ สถานศึกษา	4.56	0.51	มากที่สุด	3
4	ครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศตน เมื่อมีกิจกรรมของสถานศึกษา	4.72	0.48	มากที่สุด	1
5	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการ กำหนดงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	4.50	0.71	มาก	7
6	ครูและบุคลากรทางการศึกษาหาความรู้ และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการ แก้ปัญหาสถานศึกษา	4.45	0.51	มาก	8
7	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน ตามบทบาท และหน้าที่ของตนเองได้ อย่างเหมาะสม	4.51	0.58	มากที่สุด	6
8	ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้น ประสิทธิผลของสถานศึกษา	4.53	0.53	มากที่สุด	5
9	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระใน การใช้วิจารณญาณตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ที่ได้รับมอบหมายนโยบายของ สถานศึกษาชัดเจน เข้าใจง่าย	4.14	0.58	มาก	10

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร ด้านทรัพยากรมนุษย์	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
10	ผู้บริหารมีการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์การให้ครู ศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงาน ร่วมกัน	4.43	0.54	มาก	9
รวม		4.50	0.35	มาก	

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 8 แสดงว่าปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ เรียงอันดับ
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศตนเมื่อมี
กิจกรรมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.72$) ครูและบุคลากรทางการศึกษาหาความรู้และนำ
แนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.60$) ครูและบุคลากร
ทางการศึกษาอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของกิจกรรมนั้น ๆ ($\bar{X} = 4.56$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ปัจจัยการบริหาร ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตน ตามกฎระเบียบของทางราชการอยู่ใน ศีลธรรมอันดี มีความประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	4.71	0.46	มากที่สุด	3

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
2	ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็น พลเมืองที่เข้มแข็ง	4.73	0.46	มากที่สุด	2
3	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและอุทิศ เวลาให้กับทางราชการ	4.65	0.50	มากที่สุด	5
4	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการ พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.52	0.51	มากที่สุด	10
5	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการเข้า ร่วมการอบรม/การพัฒนาวิชาชีพ ครูอยู่เสมอ	4.79	0.43	มากที่สุด	1
6	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิต วิญญาณความเป็นครู	4.65	0.48	มากที่สุด	6
6	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิต วิญญาณความเป็นครู	4.65	0.48	มากที่สุด	6
7	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการ พัฒนาและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นให้ ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดหลากหลาย	4.62	0.58	มากที่สุด	7

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
8	ครูและบุคลากรทางการศึกษามี กระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจ ใส่ และยอมรับความแตกต่าง ของผู้เรียนแต่ละบุคคล	4.66	0.48	มากที่สุด	4
9	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถ นำหลักสูตรสถานศึกษา แผนการ จัดการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้น ให้ผู้เรียนรู้จัก คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดหลากหลายในการจัดการ เรียนรู้ได้	4.58	0.52	มากที่สุด	8
10	ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการ พัฒนา จัดทำ หรือสร้างสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัด การเรียนรู้	4.57	0.50	มากที่สุด	9
รวม		4.65	0.37	มากที่สุด	

จากตาราง 9 แสดงว่าปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ เรียงอันดับจาก
มากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการเข้าร่วมการอบรม/
การพัฒนาวิชาชีพ ครูอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.79$) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม
จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.73$) ครูและบุคลากรทางการศึกษา
ปฏิบัติตามตามกฎระเบียบของทางราชการอยู่ในศีลธรรมอันดี มีความประพฤติตนเป็น
แบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.71$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ปัจจัยการบริหาร ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.59	0.55	มากที่สุด	2
2	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความช่วยเหลือและ คำปรึกษาที่ดีจากบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งเรื่องงานและส่วนตัวอยู่เสมอ	4.62	0.56	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักยุติธรรมและเสมอภาคในการมอบหมายงานต่อครู	4.50	0.56	มาก	7
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานต่อครู	4.53	0.54	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความรัก ความเมตตาต่อครูอย่างบริสุทธิ์ใจ	4.52	0.56	มากที่สุด	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้ครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.43	0.54	มาก	10
7	ผู้บริหารสถานศึกษารวมแสดงความยินดีกับครู เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	4.50	0.54	มาก	6
8	นโยบายของสถานศึกษามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และมีประสิทธิภาพ	4.50	0.60	มาก	8

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
9	สถานศึกษามีการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน มีหลักเกณฑ์ชัดเจนโปร่งใส และยุติธรรมต่อครู	4.47	0.54	มาก	9
10	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและ บุคลากรทุกภาคส่วนในสถานศึกษา	4.57	0.53	มากที่สุด	3
รวม		4.52	0.46	มากที่สุด	

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 10 ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และระดับมาก 5 ข้อ
เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความช่วยเหลือและ คำปรึกษาที่ดีจากบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งเรื่องงานและส่วนตัวอยู่
เสมอ ($\bar{X} = 4.62$) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารและ
เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.59$) สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมการสร้าง
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและบุคลากรทุกภาคส่วนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.57$)
ตามลำดับ

ตาราง 11 ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูและบุคลากรทางการศึกษาในมน้าว จูงใจ ให้ทุกฝ่ายในโรงเรียน ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	4.54	0.51	มากที่สุด	9
2	ครูและบุคลากรทางการศึกษามี วิสัยทัศน์กว้างไกลมองปัญหาได้ อย่างทะลุปรุโปร่ง	4.50	0.51	มาก	10
3	ครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างสรรค์ผลงานด้านวิชาการอยู่เสมอ	4.57	0.50	มากที่สุด	8
4	ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้หลัก เหตุผลในการจัดการชั้นเรียน	4.63	0.49	มากที่สุด	5
5	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการ ปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน	4.78	0.42	มากที่สุด	1
6	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วม กิจกรรมของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ และสม่ำเสมอ	4.73	0.46	มากที่สุด	2
7	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถ บริหารจัดการชั้นเรียนแบบองค์รวม อย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายของ โรงเรียน	4.69	0.48	มากที่สุด	4
8	ครูและบุคลากรทางการศึกษารับฟัง ความคิดเห็นของเพื่อนครูและบุคลากร สถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพในการ บริหารงาน	4.71	0.46	มากที่สุด	3

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
9	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการวางแผนกำหนดอนาคตที่สามารถลงมือปฏิบัติได้ และทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.61	0.50	มากที่สุด	6
10	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการวางแผนในการทำงานเชิงรุก และแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.59	0.50	มากที่สุด	7
รวม		4.63	0.34	มากที่สุด	

จากตาราง 11 ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 9 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน ($\bar{X} = 4.78$) ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ และสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.73$) ครูและบุคลากรทางการศึกษารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนครูและบุคลากรสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.71$) ตามลำดับ

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2.1 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม ดังตาราง 12

ตาราง 12 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน โดยรวม

ด้านที่	ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความรู้	4.44	0.47	มาก	4
2	ด้านความสามารถ	4.38	0.55	มาก	5
3	ด้านประสบการณ์	4.49	0.51	มาก	2
4	ด้านคุณลักษณะ	4.50	0.51	มาก	1
5	ด้านสมรรถนะ	4.46	0.46	มาก	3
รวม		4.45	0.45	มาก	

จากตาราง 12 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณลักษณะ ($\bar{X} = 4.50$) ด้านประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.49$) ด้านสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.46$) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.44$) และด้านความสามารถ ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ในส่วนที่ว่า “ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 13 – 17

ตาราง 13 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ด้านความรู้

ข้อที่	ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ด้านความรู้	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูมีความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยี อย่างปลอดภัย รวมถึงประเด็นทาง สังคม ความเป็นส่วนตัว และจริยธรรม	4.40	0.65	มาก	4
2	ครูมีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงใน ยุคดิจิทัล	4.54	0.53	มากที่สุด	1
3	ครูมี วิธีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ติดต่อสื่อสาร ประสานงานการทำงาน ระหว่างหน่วยงาน	4.47	0.54	มาก	3
4	ครูมีความรู้เกี่ยวกับความมั่นคง ปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.49	0.54	มาก	2
5	ครูมีความรู้ด้านการจัดการการ ให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัล	4.31	0.63	มาก	5
รวม		4.44	0.47	มาก	

จากตาราง 13 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ เรียงอันดับ
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ครูมีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
($\bar{X} = 4.54$) ครูมีความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.49$)
ครูมีวิธี การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานการทำงานระหว่าง
หน่วยงาน ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ด้านความสามารถ

ข้อที่	ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ด้านความสามารถ	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูสามารถปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้าน ดิจิทัล	4.37	0.59	มาก	2
2	ครูมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร	4.37	0.59	มาก	3
3	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสภาวะ การเปลี่ยนแปลง	4.40	0.60	มาก	1
รวม		4.38	0.55	มาก	

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 14 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสภาวะการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.40$) ครูสามารถ
ปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล ($\bar{X} = 4.37$) และครูมี
ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 15 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ด้านประสบการณ์

ข้อที่	ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ด้านประสบการณ์	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูมีประสบการณ์ในการใช้งานดิจิทัลใน การทำงาน และในชีวิตประจำวันอย่าง ถูกต้องและปลอดภัย	4.58	0.60	มากที่สุด	1
2	ครูมีประสบการณ์ในการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้และตีความข้อมูลที่ได้รับ เพื่อประกอบ หรือเป็นสารสนเทศ ที่ใช้ในการทำงาน	4.52	0.60	มากที่สุด	2
3	ครูมีประสบการณ์ในการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาให้บริการตามภารกิจของ หน่วยงาน หรือมีประสบการณ์ในการ รวบรวม วิเคราะห์ และสื่อสารข้อมูล	4.49	0.54	มาก	3
4	ครูมีประสบการณ์ในการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการทำงานที่หลากหลาย ทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรองและ ภารกิจ สนับสนุนของส่วนราชการ	4.45	0.60	มาก	4
5	ครูมีประสบการณ์ในการใช้งานดิจิทัลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.60	มาก	5
รวม		4.49	0.51	มาก	

จากตาราง 15 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านประสบการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 3 ข้อ เรียง
อันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ครูมีประสบการณ์ในการใช้งานดิจิทัลในการ
ทำงาน และในชีวิตประจำวันอย่างถูกต้องและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.58$) ครูมีประสบการณ์
ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้และตีความข้อมูลที่ได้รับ เพื่อประกอบ หรือเป็น

สารสนเทศที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.52$) และครูมีประสบการณ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน หรือมีประสบการณ์ในการรวบรวม วิเคราะห์ และสื่อสารข้อมูล ($\bar{X} = 4.49$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ด้านคุณลักษณะ

ข้อที่	ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ด้านคุณลักษณะ	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาในการทำงานได้	4.54	0.58	มากที่สุด	2
2	ครูมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ ในการปฏิบัติได้ด้วยตนเอง	4.52	0.58	มากที่สุด	3
3	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.43	0.59	มาก	4
4	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการทำงาน	4.35	0.58	มาก	5
5	ครูมีคุณธรรม จริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	4.64	0.56	มากที่สุด	1
รวม		4.50	0.51	มาก	

จากตาราง 16 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านคุณลักษณะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และระดับมาก 2 ข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ครูมีคุณธรรม จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน ($\bar{X} = 4.64$) ครูมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาในการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.54$) และครูมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ในการปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.52$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ด้านสมรรถนะ

ข้อที่	ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ด้านสมรรถนะ	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูใช้เทคโนโลยีกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน	4.45	0.51	มาก	2
2	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร ชักจูง และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่น	4.39	0.60	มาก	3
3	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	4.55	0.50	มากที่สุด	1
รวม		4.46	0.46	มาก	

จากตาราง 17 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านสมรรถนะ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 2 ข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.55$) ครูใช้เทคโนโลยีกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.45$) และครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร ชักจูง และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.39$)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “เปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 18

ตาราง 18 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ด้าน	ปัจจัยการบริหาร	ผู้บริหารสถานศึกษา (87 คน)		ครูผู้สอน (261 คน)		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านทรัพยากรมนุษย์	4.64	0.23	4.46	0.38	5.26**	.00
2	ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.81	0.26	4.60	0.39	5.75**	.00
3	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.79	0.31	4.43	0.47	8.02**	.00
4	ด้านภาวะผู้นำ	4.77	0.18	4.59	0.37	5.83**	.00
โดยรวม		4.75	0.20	4.52	0.33	7.70**	.00

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 19 – 20

ตาราง 19 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ด้าน	ปัจจัยการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	0.80	2	0.40	3.17*	.04
		ภายในกลุ่ม	43.75	345	0.12		
		รวม	44.55	347			
2	ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.91	2	0.45	3.32*	.03
		ภายในกลุ่ม	47.60	345	0.13		
		รวม	48.52	347			
3	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.21	2	1.60	7.61**	.00
		ภายในกลุ่ม	72.69	345	0.21		
		รวม	75.90	347			
4	ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	3.56	2	1.78	16.03**	.00
		ภายในกลุ่ม	38.381	345	0.11		
		รวม	41.949	347			
โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	1.31	2	0.65	6.46**	.00
		ภายในกลุ่ม	34.97	345	0.10		
		รวม	36.28	347			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงนำไปทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) และ LSD. ดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ปัจจัยการบริหาร	วิธีการทดสอบ	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่
ด้านทรัพยากรมนุษย์	Least-Significant Different (LSD.)		$\bar{X}$	4.56	4.49	4.42
		เล็ก	4.56	-	-0.07	-0.14*
		กลาง	4.49	-	-	-0.07
		ใหญ่	4.42	-	-	-
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Least-Significant Different (LSD.)		$\bar{X}$	4.70	4.62	4.56
		เล็ก	4.70	-	-0.08	-0.14*
		กลาง	4.62	-	-	-0.06
		ใหญ่	4.56	-	-	-
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.48	4.60	4.34
		เล็ก	4.48	-	0.12	-0.14
		กลาง	4.60	-	-	-0.26*
		ใหญ่	4.34	-	-	-

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	วิธีการทดสอบ	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่
ด้านภาวะผู้นำ	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.61	4.68	4.40
		เล็ก	4.61	-	0.07	-0.21*
		กลาง	4.68	-	-	-0.28*
		ใหญ่	4.40	-	-	-
โดยรวม	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.60	4.61	4.44
		เล็ก	4.60	-	0.01	-0.16**
		กลาง	4.61	-	-	-0.17**
		ใหญ่	4.44	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ พบว่า โดยรวม มีจำนวน 2 คู่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าขนาดเล็ก และ ขนาดกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านทรัพยากรมนุษย์มี 1 คู่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นน้อยกว่าขนาดเล็ก 2) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 1 คู่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นน้อยกว่าขนาดเล็ก 3) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 1 คู่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นน้อยกว่าขนาดกลาง 4) ด้านภาวะผู้นำมี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นน้อยกว่าขนาดเล็ก และขนาดกลาง

3.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 21 – 22

ตาราง 21 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้าน	ปัจจัยการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	1.11	2	.55	4.42**	.01
		ภายในกลุ่ม	43.44	345	.12		
		รวม	44.55	347			
2	ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.39	2	1.69	12.97**	.00
		ภายในกลุ่ม	45.13	345	0.13		
		รวม	48.52	347			
3	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.93	2	4.96	25.97**	.00
		ภายในกลุ่ม	65.97	345	0.19		
		รวม	75.90	347			
4	ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	0.62	5.29**	.00
		ภายในกลุ่ม	40.70	345	0.11		
		รวม	41.94	347			
โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	2.28	2	1.14	11.58**	.00
		ภายในกลุ่ม	34.00	345	0.09		
		รวม	36.28	347			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ผู้วิจัยจึงนำ ไปทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ปัจจัยการบริหาร	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ด้านทรัพยากรมนุษย์		$\bar{X}$	4.47	4.49	4.66
	น้อยกว่า 10 ปี	4.47	-	-0.02	-0.18**
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.49	-	-	-0.16*
	มากกว่า 20 ปี	4.66	-	-	-
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	4.53	4.72	4.77
	น้อยกว่า 10 ปี	4.53	-	-0.18**	-0.24**
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.72	-	-	-0.05
	มากกว่า 20 ปี	4.77	-	-	-
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	4.36	4.70	4.37
	น้อยกว่า 10 ปี	4.36	-	-0.34**	-0.01
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.70	-	-	0.33**
	มากกว่า 20 ปี	4.37	-	-	-
ด้านภาวะผู้นำ		$\bar{X}$	4.57	4.69	4.64
	น้อยกว่า 10 ปี	4.57	-	-0.12**	-0.07
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.69	-	-	0.05
	มากกว่า 20 ปี	4.64	-	-	-

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยการ บริหาร	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
โดยรวม		$\bar{X}$	4.48	4.61	4.65
	น้อยกว่า 10 ปี	4.48	–	–0.17**	–0.12
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.61	–	–	0.04
	มากกว่า 20 ปี	4.65	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า โดยรวม มี 1 คู่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) ด้านทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวน 1 คู่ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมี 1 คู่ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี 2) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 2 คู่ ที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นมากกว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี 3) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 2 คู่ ที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นมากกว่า ประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ตั้งแต่ 10 – 20 ปี 4) ด้านภาวะผู้นำ มีจำนวน 1 คู่ ที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ในส่วนที่ว่า “ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานการณดํารงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “เพื่อเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่าง เป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ด้าน	ทักษะดิจิทัลของครู ในโรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (87 คน)		ครูผู้สอน (261 คน)		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความรู้	4.50	0.35	4.42	0.51	1.41**	.00
2	ด้านความสามารถ	4.54	0.49	4.33	0.56	3.36	.40
3	ด้านประสบการณ์	4.64	0.41	4.44	0.54	3.11**	.00
4	ด้านคุณลักษณะ	4.53	0.41	4.49	0.54	0.74	.12
5	ด้านสมรรถนะ	4.45	0.43	4.47	0.48	-0.29	.40
โดยรวม		4.53	0.36	4.43	0.47	2.11	.08

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 การเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ และด้านประสบการณ์ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

4.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 24 - 25

ตาราง 24 การเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ด้าน	ทักษะดิจิทัลของครู ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.05	2	0.52	2.34	0.09
		ภายในกลุ่ม	77.70	345	0.22		
		รวม	78.76	347			
2	ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	4.19	2	2.09	7.00**	0.00
		ภายในกลุ่ม	103.24	345	0.29		
		รวม	107.43	347			
3	ด้านประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	7.01	2	3.50	13.95**	0.00
		ภายในกลุ่ม	86.69	345	0.251		
		รวม	93.71	347			
4	ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	3.10	2	1.55	6.05**	0.00
		ภายในกลุ่ม	88.60	345	0.25		
		รวม	91.71	347			
5	ด้านสมรรถนะ	ระหว่างกลุ่ม	2.47	2	1.23	5.77**	0.00
		ภายในกลุ่ม	73.95	345	.21		
		รวม	76.43	347			
โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	2.71	2	1.35	6.80**	0.00
		ภายในกลุ่ม	68.81	345	0.19		
		รวม	71.52	347			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 การเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถ ด้าน
 ประสิทธิภาพ ด้านคุณลักษณะ และด้านสมรรถนะ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน
 ผู้วิจัยจึงนำไปทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่
 (Scheffe's Method) ดังตาราง 24

ตาราง 25 การเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ทักษะดิจิทัลของ ครูในโรงเรียน	วิธีการ ทดสอบ	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่
ด้าน ความสามารถ	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.28	4.48	4.23
		เล็ก	4.28	–	0.20*	–0.05
		กลาง	4.48	–	–	–0.25*
		ใหญ่	4.23	–	–	–
ด้าน ประสิทธิภาพ	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.42	4.61	4.23
		เล็ก	4.42	–	0.19**	0.03
		กลาง	4.61	–	–	–0.38**
		ใหญ่	4.23	–	–	–
ด้านคุณลักษณะ	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.39	4.58	4.41
		เล็ก	4.39	–	0.19**	0.02
		กลาง	4.58	–	–	–0.17
		ใหญ่	4.41	–	–	–
ด้านสมรรถนะ	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.38	4.54	4.36
		เล็ก	4.38	–	0.16*	–0.02
		กลาง	4.54	–	–	–0.18*
		ใหญ่	4.36	–	–	–

ตาราง 25 (ต่อ)

ทักษะดิจิทัลของ ครูในโรงเรียน	วิธีการ ทดสอบ	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่
โดยรวม	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.39	4.53	4.31
		เล็ก	4.39	–	0.14*	–0.08
		กลาง	4.53	–	–	–0.22**
		ใหญ่	4.31	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 การเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ พบว่า โดยรวม มี 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าขนาดกลาง และมี 2 คู่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ขนาดกลาง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านความสามารถมี 2 คู่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นมากกว่าขนาดเล็ก 2) ด้านประสบการณ์มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าขนาดกลาง และขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าขนาดเล็ก 3) ด้านคุณลักษณะมี 1 คู่ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความคิดเห็นมากกว่าขนาดเล็ก 4) ด้านสมรรถนะ มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าขนาดกลาง และขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าขนาดเล็ก

4.3 ผลการเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 26 – 27

ตาราง 26 การเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้าน	ทักษะดิจิทัลของ ครูในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.45	2	0.22	0.99	0.37
		ภายในกลุ่ม	78.30	345	0.22		
		รวม	78.76	347			
2	ด้าน ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	0.88	2	0.44	1.43	0.24
		ภายในกลุ่ม	106.55	345	0.30		
		รวม	107.43	347			
3	ด้านประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	8.20	2	4.10	16.55**	0.00
		ภายในกลุ่ม	85.50	345	0.24		
		รวม	93.71	347			
4	ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	10.45	2	5.22	22.19**	0.00
		ภายในกลุ่ม	81.26	345	0.23		
		รวม	91.71	347			
5	ด้านสมรรถนะ	ระหว่างกลุ่ม	4.10	2	2.05	9.80**	0.00
		ภายในกลุ่ม	72.32	345	0.21		
		รวม	76.43	347			
โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	3.10	2	1.55	7.81**	0.00
		ภายในกลุ่ม	68.42	345	0.19		
		รวม	71.52	347			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 การเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกัน

อย่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านประสพการณ์ ด้านคุณลักษณะ และด้านสมรรถนะ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำไปทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ทักษะดิจิทัล ของครูใน โรงเรียน	ประสพการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ด้าน ประสพการณ์		$\bar{X}$	4.34	4.38	4.65
	น้อยกว่า 10 ปี	4.34	-	0.04**	0.31
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.38	-	-	0.27*
	มากกว่า 20 ปี	4.65	-	-	-
ด้าน คุณลักษณะ		$\bar{X}$	4.30	4.63	4.69
	น้อยกว่า 10 ปี	4.30	-	0.33**	0.39**
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.63	-	-	0.06
	มากกว่า 20 ปี	4.69	-	-	-
ด้านสมรรถนะ		$\bar{X}$	4.34	4.37	4.58
	น้อยกว่า 10 ปี	4.34	-	0.03**	0.24
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.37	-	-	0.21*
	มากกว่า 20 ปี	4.58	-	-	-
โดยรวม		$\bar{X}$	4.36	4.41	4.55
	น้อยกว่า 10 ปี	4.36	-	0.05**	0.19
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.41	-	-	0.14
	มากกว่า 20 ปี	4.55	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 การเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า โดยรวมมี 1 คู่ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นมากกว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มี 1 คู่ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นมากกว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และมี 1 คู่ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี 2) ด้านคุณลักษณะมี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี และตั้งแต่ 10 – 20 ปี ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี 3) ด้านสมรรถนะมี 1 คู่ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และมี 1 คู่ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นมากกว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

ดังนั้น จากสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 28

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
X_t											
X_1	.711**										
X_2	.498**	.570**									
X_3	.601**	.607**	.618**								
X_4	.824**	.855**	.830**	.834**							
Y_t	.395**	.528**	.453**	.604**	.588**						
Y_1	.389**	.464**	.544**	.622**	.606**	.705**					
Y_2	.299**	.501**	.544**	.715**	.617**	.648**	.782**				
Y_3	.390**	.594**	.519**	.684**	.651**	.609**	.716**	.847**			
Y_4	.388**	.468**	.562**	.738**	.645**	.730**	.806**	.840**	.822**		
Y_5	.415**	.571**	.587**	.751**	.694**	.820**	.901**	.922**	.894**	.936**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร (X_t) และทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน (Y_t) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวม สัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{XtYt} = 0.395$) ส่วนปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านทรัพยากรมนุษย์ พบว่า สัมพันธ์กันในทางบวกกับทักษะดิจิทัลของครู อย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{X1Yt} = 0.528$)

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า สัมพันธ์กันในทางบวกกับทักษะดิจิทัลของครู อย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{X2Yt} = 0.453$)

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า สัมพันธ์กันในทางบวกกับทักษะดิจิทัลของครู อย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{X3Yt} = 0.604$)

ด้านภาวะผู้นำ พบว่า สัมพันธ์กันในทางบวกกับทักษะดิจิทัลของครู อย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{X4Yt} = 0.588$)

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (Y_t)

ด้าน	ปัจจัยการบริหาร	ทักษะดิจิทัลของครู (Y_t)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1	ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	0.528**	ปานกลาง
2	ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2)	0.453**	ปานกลาง
3	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3)	0.604**	ปานกลาง
4	ด้านภาวะผู้นำ (X_4)	0.588**	ปานกลาง
โดยรวม (X)		0.395**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{XY} = 0.395$) เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหาร รายด้านพบว่า ทุกด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r_{X3Y} = 0.604$) ด้านภาวะผู้นำ ($r_{X4Y} = 0.588$) ด้านทรัพยากรมนุษย์ ($r_{X1Y} = 0.528$) และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($r_{X2Y} = 0.453$)

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความรู้ (Y_1)

ด้าน	ปัจจัยการบริหาร	ด้านความรู้ (Y_1)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1	ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	0.464**	ปานกลาง
2	ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2)	0.544**	ปานกลาง
3	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3)	0.622**	ปานกลาง
4	ด้านภาวะผู้นำ (X_4)	0.606**	ปานกลาง
	โดยรวม (X)	0.389**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความรู้ (Y_1) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{XY1} = 0.389$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r_{X3Y1} = 0.622$) ด้านภาวะผู้นำ ($r_{X4Y1} = 0.606$) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($r_{X2Y1} = 0.544$) และด้านทรัพยากรมนุษย์ ($r_{X1Y1} = 0.464$)

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ด้านความสามารถ (Y_2)

ด้าน	ปัจจัยการบริหาร	ด้านความสามารถ (Y_2)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1	ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	0.501**	ปานกลาง
2	ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2)	0.544**	ปานกลาง
3	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3)	0.715**	สูง
4	ด้านภาวะผู้นำ (X_4)	0.617**	ปานกลาง
โดยรวม (X)		0.299**	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถ (Y_2) โดยรวม
มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับต่ำ ($r_{XY_2} = 0.299$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
มี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r_{X_3Y_2} = 0.715$) และด้านที่มีความสัมพันธ์
กันในระดับปานกลาง มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ($r_{X_4Y_2} = 0.617$) ด้านประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน ($r_{X_2Y_2} = 0.544$) และด้านทรัพยากรมนุษย์ ($r_{X_1Y_2} = 0.501$)

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริหาร กับทักษะดิจิทัลของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ด้านประสพการณ์ (Y_3)

ด้าน	ปัจจัยบริหาร	ด้านประสพการณ์ (Y_3)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1	ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	0.594**	ปานกลาง
2	ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2)	0.519**	ปานกลาง
3	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3)	0.684**	ปานกลาง
4	ด้านภาวะผู้นำ (X_4)	0.651**	ปานกลาง
โดยรวม (X)		0.390**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ปัจจัยบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านประสพการณ์ (Y_3) โดยรวม
มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{XY_3} = 0.643$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r_{X_3Y_3} = 0.684$)
ด้านภาวะผู้นำ ($r_{X_4Y_3} = 0.651$) ด้านทรัพยากรมนุษย์ ($r_{X_1Y_3} = 0.594$) และด้านประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน ($r_{X_2Y_3} = 0.519$)

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับทักษะดิจิทัลของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ด้านคุณลักษณะ (Y_4)

ด้าน	ปัจจัยการบริหาร	ด้านคุณลักษณะ (Y_4)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1	ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	0.468**	ปานกลาง
2	ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2)	0.562**	ปานกลาง
3	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3)	0.738**	สูง
4	ด้านภาวะผู้นำ (X_4)	0.645**	ปานกลาง
โดยรวม (X)		0.388**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านคุณลักษณะ (Y_4) โดยรวมมี
ความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{XY4} = 0.388$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหาร รายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันใน
ระดับสูงมี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r_{X3Y4} = 0.738$) และด้านที่มี
ความสัมพันธ์ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ($r_{X4Y4} = 0.645$)
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($r_{X2Y4} = 0.562$) และด้านทรัพยากรมนุษย์
($r_{X1Y4} = 0.468$)

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับทักษะดิจิทัล
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ด้านสมรรถนะ (Y₅)

ด้าน	ปัจจัยการบริหาร	ด้านสมรรถนะ (Y ₅)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1	ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X ₁)	0.571**	ปานกลาง
2	ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X ₂)	0.587**	ปานกลาง
3	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X ₃)	0.751**	สูง
4	ด้านภาวะผู้นำ (X ₄)	0.694**	ปานกลาง
โดยรวม (X)		0.415**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านสมรรถนะ (Y₅) โดยรวม
มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{XY5} = 0.415$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมี 1 ด้าน ได้แก่
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r_{X3Y5} = 0.751$) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปาน
กลาง มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ($r_{X4Y5} = 0.694$) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
($r_{X2Y4} = 0.587$) และด้านทรัพยากรมนุษย์ ($r_{X1Y5} = 0.571$)

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
มีความสัมพันธ์กันในทางบวก”

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน
มีอำนาจพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้
สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression

analysis) ดังตาราง 35 – 41

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	0.76	0.57	0.57	-0.22	0.05	-0.19	-3.81**	.00
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2)	0.77	0.59	0.59	0.24	0.05	0.21	4.24**	.00
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3)	0.77	0.60	0.60	0.13	0.04	0.14	3.26**	.00
ด้านภาวะผู้นำ (X_4)	0.78	0.62	0.61	0.79	0.05	0.65	13.65**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = -0.174 \quad S.E._{est} = \pm 0.26385$$

จากตาราง 35 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวม (Y_t) พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) และด้านภาวะผู้นำ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.65 รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.21 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.14 และด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.19 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้

สามารถร่วมกันพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีได้ ร้อยละ 61.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.26385

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = -0.174 - 0.22 X_1 + 0.24 X_2 + 0.13 X_3 + 0.79 X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_Y' = -0.19ZX_1 + 0.21ZX_2 + 0.14ZX_3 + 0.65ZX_4$$

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน”

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความรู้ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2)	0.64	0.41	0.40	0.21	0.06	0.18	3.62**	.00
ด้านภาวะผู้นำ (X_4)	0.65	0.43	0.42	0.67	0.06	0.52	10.35**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 0.331$ S.E.est = ± 0.33386

จากตาราง 36 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความรู้ (Y_1) พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 คือ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2) ด้านภาวะผู้นำ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.52 รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.18 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความรู้ (Y_1) ได้ร้อยละ 42.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.33386

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y_1' = 0.331 + 0.21X_2 + 0.67X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนน

มาตรฐานดังนี้

$$Z_{Y1}' = 0.18ZX_2 + 0.52ZX_4$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3)	0.62	0.38	0.38	0.31	0.06	0.26	5.12**	.00
ด้านภาวะผู้นำ (X_4)	0.65	0.43	0.42	0.74	0.08	0.46	8.91**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = -0.500 \quad S.E.est = \pm 0.42364$$

จากตาราง 37 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถ (Y_2) พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) และด้านภาวะผู้นำ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.46 รองลงมา คือด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.26 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถ (Y_2) ได้ร้อยละ 42.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.42364

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y_2 = -0.500 + 0.31X_3 + 0.74X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{Y_2'} = 0.26ZX_3 + 0.46ZX_4$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านประสพการณ์ (Y_3)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.b	β	t	Sig
ด้านทรัพยากร มนุษย์ (X_1)	0.74	0.55	0.54	-0.30	0.06	-0.23	-4.43**	.00
ด้านประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (X_2)	0.74	0.56	0.55	0.20	0.06	0.16	3.05**	.00

ตาราง 38 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน (X ₃)	0.75	0.57	0.57	0.13	0.04	0.13	2.79**	.00
ด้านภาวะผู้นำ (X ₄)	0.76	0.58	0.58	0.95	0.06	0.70	14.04**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$\alpha = -0.175 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.30621$$

จากตาราง 38 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านประสพการณ์ (Y₃) พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X₁) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X₂) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X₃) และด้านภาวะผู้นำ (X₄)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.70 รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการ พยากรณ์ เท่ากับ 0.16 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการ พยากรณ์ เท่ากับ 0.13 และด้านทรัพยากรมนุษย์ (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการ พยากรณ์ เท่ากับ -0.23 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้สามารถรวมกันพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ร้อยละ 58.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.30621

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y_3' = -0.175 - 0.30X_1 + 0.20X_2 + 0.13X_3 + 0.95X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{Y_3}' = -0.23ZX_1 + 0.16ZX_2 + 0.13ZX_3 + 0.70ZX_4$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านคุณลักษณะ (Y₄)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X ₁)	0.68	0.46	0.46	-0.38	0.08	-0.26	-4.94**	.00
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X ₂)	0.72	0.51	0.51	0.59	0.08	0.42	7.91**	.00
ด้านภาวะผู้นำ (X ₄)	0.74	0.55	0.54	0.86	0.07	0.58	12.23**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = -0.525 \text{ S.E.est} = \pm 0.34623$$

จากตาราง 39 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านคุณลักษณะ (Y₄) พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X₁) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X₂) และด้านภาวะผู้นำ (X₄)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.58 รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.42 ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.26 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านคุณลักษณะ (Y₄) ได้ร้อยละ 54.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.34623

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y_4' = -0.525 - 0.38X_1 + 0.59X_2 + 0.86X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน

มาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{Y4'} = -0.26ZX_1 + 0.42ZX_2 + 0.58ZX_4$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ด้านสมรรถนะ (Y_5)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านทรัพยากร มนุษย์ (X_1)	0.73	0.53	0.53	1.04	0.07	0.75	14.58**	.00
ด้านแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน (X_3)	0.73	0.54	0.54	-0.21	0.06	-0.16	-3.38**	.00
ด้านภาวะผู้นำ (X_4)	0.74	0.55	0.54	0.13	0.05	0.12	2.59*	.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 0.001$ S.E.est = ± 0.32885

จากตาราง 40 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านสมรรถนะ (Y_5) พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านสมรรถนะ (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.75 รองลงมา คือด้านภาวะผู้นำ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.12 และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.16 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านสมรรถนะ (Y_5) ได้ร้อยละ 54.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.32885

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y_5' = 0.001 + 1.04X_1 - 0.21X_3 + 0.13X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{Y_5'} = 0.75ZX_1 - 0.16ZX_3 + 0.12ZX_4$$

ตาราง 41 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน						สรุป ควรพัฒนา
	โดยรวม	ด้านความรู้ (Y_1)	ด้านความสามารถ (Y_2)	ด้านประสบการณ์ (Y_3)	ด้านคุณลักษณะ (Y_4)	ด้านสมรรถนะ (Y_5)	
1. ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	✓	X	X	✓	✓	✓	✓
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2)	✓	✓	X	✓	✓	X	✓
3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3)	✓	X	✓	✓	X	✓	✓

ตาราง 41 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ทักษะดิจิทัลของ ครูในโรงเรียน						สรุป ควรพัฒนา
	โดยรวม	ด้านความรู้ (Y ₁)	ด้านความสามารถ (Y ₂)	ด้านประสบการณ์ (Y ₃)	ด้านคุณลักษณะ (Y ₄)	ด้านสมรรถนะ (Y ₅)	
4. ด้านภาวะผู้นำ (X ₄)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 41 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งได้จากการพิจารณาอำนาจพยากรณ์ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน จากทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X₁) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X₂) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X₃) และด้านภาวะผู้นำ (X₄) ผู้วิจัยจึงนำไปหาแนวทางการพัฒนาต่อไป

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X₁) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X₂) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X₃) และด้านภาวะผู้นำ (X₄)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ดังตาราง 42

ตาราง 42 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน						สรุป ควรพัฒนา
	โดยรวม	ด้านความรู้ (Y ₁)	ด้านความสามารถ (Y ₂)	ด้านประสบการณ์ (Y ₃)	ด้านคุณลักษณะ (Y ₄)	ด้านสมรรถนะ (Y ₅)	
1. ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X ₁)	✓	X	X	✓	✓	✓	✓
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X ₂)	✓	✓	X	✓	✓	X	✓
3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X ₃)	✓	X	✓	✓	X	✓	✓
4. ด้านภาวะผู้นำ (X ₄)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง ควรพัฒนา X หมายถึง ไม่ควรพัฒนา

จากตาราง 42 พบว่า ปัจจัยการบริหาร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X₁) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X₂) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X₃) และด้านภาวะผู้นำ (X₄) ที่สามารถพยากรณ์ต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จากนั้นผู้วิจัยได้นำด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มาร่างเพื่อหาแนวทางการพัฒนา โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร
ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...แนวคิด วิธีการ และข้อเสนอในการพัฒนาปัจจัยด้านทรัพยากร
มนุษย์ที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครู ดังนี้ 1) การสร้างความตระหนักและความเข้าใจ
จัดอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะดิจิทัล และแนวโน้มเทคโนโลยี
ทางการศึกษา เพื่อให้ครูเข้าใจถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง 1.1 สนับสนุนการสร้าง
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้และ
ประสบการณ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งกันและกัน 1.2 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะ
ดิจิทัล เช่น การให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเพิ่มค่าตอบแทน 2) การพัฒนา
หลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรม 2.1 ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและ
ปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของครูแต่ละกลุ่ม 2.2 เน้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
(Workshop) เพื่อให้ครูได้ลงมือปฏิบัติและเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างจริงจัง
2.3 ใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ออนไลน์ (Online Learning)
การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) และการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน
(Peer Learning) 3) การสนับสนุนด้านทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน 3.1 จัดหาอุปกรณ์
และซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3.2 พัฒนา
โครงสร้างพื้นฐานด้านไอที เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และระบบเครือข่ายไร้สาย
ให้ครอบคลุมทุกโรงเรียน 3.3 จัดหาบุคลากรสนับสนุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ครูผู้ช่วย
ด้านไอที และเจ้าหน้าที่เทคนิค เพื่อให้ความช่วยเหลือครูในการใช้งานเทคโนโลยี 4) การ
ประเมินและติดตามผล 4.1 กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการประเมินทักษะดิจิทัลของครู
4.2 ติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างต่อเนื่อง 4.3 นำผลการ
ประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมาก
ยิ่งขึ้น 5) การสร้างความร่วมมือ 5.1 สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ
ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา ในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู 5.2 ร่วมมือกับ
ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา ในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการ
ฝึกอบรม...”

(สุรัชย์ โพธิ์คำ, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนา "คน" ต้องพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพ เช่น 1) เสริมสร้างความรู้และทักษะ 1.1 เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับทักษะดิจิทัลในการทำงาน 1.2 ส่งเสริมให้มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีและนวัตกรรม การศึกษาใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลง 2) สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วม 2.1 ให้การยอมรับและชื่นชมผลงานและความสำเร็จของบุคลากร 2.2 ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น 2.3 สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) กำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน 3.1 กำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน 3.2 สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ 4) สนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพ 4.1 วางแผนพัฒนาอาชีพและส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4.2 ให้การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม...”

(คนอง ศรีสรณ์, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...หัวใจสำคัญคือการพัฒนา "คน" อย่างเป็นระบบ ต้องสร้างบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ตั้งแต่ครู ไปจนถึงผู้บริหารสถานศึกษา เช่น 1) ต้องส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสอน การออกแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning 2) สนับสนุนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 3) สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ให้การยอมรับและชื่นชมผลงานของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน 5) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้พวกเขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 6) ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม และส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน...”

(ธวัชชัย สีมัสม, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...แนวทางการส่งเสริม ด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานสำคัญ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เริ่มต้นด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญที่ทันสมัย การสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยให้ความสำคัญกับผลงานและความสำเร็จ ส่งเสริมการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม และมอบอิสระในการใช้วิจารณญาณตัดสินใจ กำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจและสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม จะช่วยให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง...”

(จิรวรรณ บุญมงคล, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...การพัฒนาระบบการศึกษา ต้องเริ่มจากการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญให้ทันสมัยควบคู่กันไป การสร้างแรงจูงใจ ให้ความสำคัญกับผลงาน และมอบอิสระในการตัดสินใจ จะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม นอกจากนี้ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสม การประเมินผลอย่างเป็นธรรมและการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม และการวางแผนพัฒนาอาชีพและการศึกษาเพิ่มเติม จะช่วยให้บุคลากรเติบโตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืนและยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม...”

(อมรรัตน์ จำปานวน, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...หัวใจสำคัญของการพัฒนา 'คน' ต้องพัฒนาให้บุคคลพัฒนาให้เต็มศักยภาพ ต้องเริ่มต้นจากการเสริมสร้างความรู้และทักษะให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พวกเขามีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมก็เป็นสิ่งสำคัญ ต้องให้การยอมรับและชื่นชมผลงานของพวกเขา ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีม และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ทุกคน

เข้าใจและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน สุดท้าย การสนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม จะช่วยให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้านนี้ จะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่ยั่งยืน และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม...”

(รัตติพร ศรีแสง, สัมภาษณ์ 6, มีนาคม 2568)

“...การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันยุคสมัยต้องอาศัยหลายมิติ โดยเริ่มต้นจากการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และนำมาปรับใช้เพื่อยกระดับการเรียนการสอนและการแก้ปัญหาในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การมอบหมายงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและความรับผิดชอบ นอกจากนี้ การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน จะช่วยให้มองเห็นภาพรวมและทิศทางการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนให้เกิดการปรับประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ และการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็น จะเป็นรากฐานสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง สุดท้าย การสร้างแรงจูงใจและการให้ความสำคัญกับการอุทิศตน จะเป็นพลังขับเคลื่อนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและมุ่งสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา...”

(อรรถกร ชัยมูล, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2568)

“...แนวทางการส่งเสริม ด้านทรัพยากรมนุษย์ หัวใจสำคัญอยู่ที่การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลที่ทันสมัย และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรก็เป็นสิ่งจำเป็น ไม่ว่าจะเป็นการให้ การยอมรับในผลงาน หรือเปิดโอกาสให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับสถานศึกษา การกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพและการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ การลงทุนใน “คน” จะนำไปสู่การสร้างสถานศึกษาที่มีคุณภาพ...”

(กิตติศักดิ์ บุญรังศรี, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2568)

“...แนวทางพัฒนาที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เริ่มจากการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและการมอบหมายงานที่ทำทนาย ควบคู่ไปกับการให้อิสระในการใช้วิจารณญาณ จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างทั่วถึงจะช่วยให้บุคลากรมองเห็นภาพรวมและทำงานไปในทิศทางเดียวกัน การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการบูรณาการความรู้ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรผ่านการอบรมและการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการได้อย่างก้าวกระโดด การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง จะเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2568)

“...การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาเริ่มจากการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน รวมถึงการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจและการอุทิศตนเพื่อส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ ควบคู่ไปกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและการมอบอิสระในการตัดสินใจภายใต้กรอบนโยบายที่เข้าใจง่าย การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันจะช่วยให้บุคลากรมองเห็นภาพรวมและทำงานไปในทิศทางเดียวกัน การสนับสนุนการนำความรู้มาประยุกต์ใช้และการพัฒนานวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็น เช่นเดียวกับการเสริมสร้างทักษะดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและรอบด้านนี้จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2568)

ตาราง 43 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร
ด้านทรัพยากรมนุษย์

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยการบริหาร ด้านทรัพยากรมนุษย์	ผู้ทรงคุณวุฒิ											
	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	อรรถกร ชัยมูล	สุรัชย์ โพธิ์คำ	คณอง ศรีสรณ์	ธวัชชัย สีมาสม	กิตติศักดิ์ บุญรังศรี	จิรวรรณ บุญมงคล	อมรรัตน์ จำปานวน	รัตติพร ศรีแสง	ความถี่	ร้อยละ
1. มีการเสริมสร้าง ความรู้ และทักษะ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิด การมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. กำหนดทิศทาง เป้าหมายที่ชัดเจน และ การส่งเสริมการนำ เทคโนโลยี นวัตกรรม การศึกษามาใช้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
3. มีการสนับสนุนการ เติบโตในสายอาชีพ ซึ่ง ต้องได้รับการการ ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่าง เป็นธรรม				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	70
4. การสร้างความเข้าใจ และสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	7	70

จากตาราง 43 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครู จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มี จำนวน 4 แนวทาง ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก เพื่อคัดสรรเป็นทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนได้ คือ

1. มีการเสริมสร้างความรู้ และทักษะ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมการสร้างแรงจูงใจ
2. กำหนดทิศทางเป้าหมายที่ชัดเจน และการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมการศึกษามาใช้ การกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน
3. มีการสนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งต้องได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

2. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและทักษะดิจิทัลครู เริ่มจากการประเมินทักษะรายบุคคลเพื่อวิเคราะห์ช่องว่าง จากนั้นจึงจัดโปรแกรมการเรียนรู้ที่ปรับแต่งได้ตามความต้องการและความสนใจของครู ควบคู่ไปกับการโค้ชซึ่งและการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว เพื่อสนับสนุนการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้จริง นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและกระตุ้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การให้รางวัลและการเชื่อมโยงกับการเติบโตในสายอาชีพจะเป็นแรงจูงใจสำคัญให้ครูพัฒนาทักษะดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน...”

(จิรวรรณ บุษมงคล, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลครู มุ่งเน้น 3 ด้านหลักคือ ความรวดเร็ว โดยจัดอบรมเข้มข้น สร้างคู่มือออนไลน์ สนับสนุน ด้านเทคนิค และใช้ระบบอัตโนมัติ ด้านความถูกต้อง สร้างความเข้าใจหลักการ ให้ คำปรึกษา ประเมินผล และส่งเสริมการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด สุดท้ายคือความคุ้มค่า โดยให้ข้อมูลเครื่องมือ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ สนับสนุนการสร้างและแบ่งปันสื่อ และวางแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีกลยุทธ์ ทั้งหมดนี้จะช่วยให้ครูใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และคุ้มค่าทรัพยากร ส่งผลให้บรรลุ วัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(อมรรัตน์ จำปานวน, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...พัฒนาประสิทธิภาพและทักษะดิจิทัลครูมุ่งเน้นไปที่ การบูรณา การเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการปฏิบัติงานจริงและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยจะสอบถามถึง ประสบการณ์ของครูในการนำเครื่องมือดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ การสร้าง ปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความต้องการในการ พัฒนาทักษะดิจิทัลเพิ่มเติมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทการศึกษา ทัศนคติและ ความพร้อมในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้วยตนเอง การแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และการแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง...”

(รัตติพร ศรีแสง, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...แนวคิด วิธีการ และข้อเสนอในการพัฒนาปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครู 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 1.1 จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสม 1.2 จัดให้มีระบบป้องกันภัยคุกคาม 1.3 กำหนด มาตรการให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน 1.4 กำหนดแนวทางการวางแผน กำกับ ติดตาม เพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล 2) ส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยต่าง ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 2.1 การส่งเสริมความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี การฝึกอบรมการใช้เครื่องมือและ เทคโนโลยีดิจิทัล (แพลตฟอร์ม, ซอฟต์แวร์, เครื่องมือสื่อสาร) การพัฒนาทักษะการสร้าง สื่อดิจิทัล (วิดีโอ, บทเรียนออนไลน์, เกม) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ผ่านช่องทาง ออนไลน์และออฟไลน์) 2.2 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดหาอุปกรณ์ และโครงสร้างพื้นฐาน (คอมพิวเตอร์, อินเทอร์เน็ต, ซอฟต์แวร์) การสร้างบรรยากาศการ

ทำงานที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี (แลกเปลี่ยนเรียนรู้, ช่วยเหลือ) การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น 2.3) การเสริมสร้างแรงจูงใจและการยอมรับ การยกย่อง เชิดชู และให้รางวัลแก่ครูที่ใช้เทคโนโลยี การสร้างระบบการประเมินผลที่คำนึงถึงการใช้เทคโนโลยี การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ (การพัฒนา, การแบ่งปัน) 2.4 การพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาครูแกนนำ/หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยี การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผน 2.5 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ, เครือข่ายการเรียนรู้ (โรงเรียน, ชุมชน, หน่วยงาน)..."

(สุรัชย์ โพธิ์คำ, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

"...ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู พฤติกรรมและความพึงพอใจต่อคุณภาพงานภายใต้มาตรฐานที่กำหนด ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และประหยัดทรัพยากร การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู การส่งเสริมประสิทธิภาพนี้สามารถทำได้โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาทักษะดิจิทัลพื้นฐานและขั้นสูงอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างคล่องแคล่ว การนำเครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เหมาะสมมาใช้จะช่วยเพิ่มความเร็วและถูกต้องในการทำงาน การส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สนับสนุนการใช้สื่อดิจิทัลที่มีอยู่ และใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการประชุมและการอบรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา ทั้งการสนับสนุนจากผู้บริหาร ทีมสนับสนุนด้านเทคโนโลยี และวัฒนธรรมการเรียนรู้ จะเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้ การประเมินและติดตามผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการนำเทคโนโลยีไปใช้ จะช่วยให้สามารถปรับปรุงแนวทางการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ..."

(คนอง ศรีสรณ์, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

"...1) การพัฒนาความเร็วในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับทักษะดิจิทัล ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มความคล่องตัวในการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้มข้น การสร้างคู่มือและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ การสนับสนุนด้านเทคนิคอย่างรวดเร็ว การใช้ระบบอัตโนมัติ 2) การพัฒนาความถูกต้องในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับทักษะดิจิทัล สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย

เช่น การอบรมเชิงลึกเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดทางดิจิทัล การให้คำปรึกษาและพี่เลี้ยง การประเมินและให้ข้อเสนอแนะ ส่งเสริมการเรียนรู้จากความผิดพลาด 3) การพัฒนาความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับทักษะดิจิทัล การส่งเสริมให้ครูสามารถเลือกใช้เครื่องมือและทรัพยากรดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและเป้าหมายการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับเครื่องมือและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย การส่งเสริมการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสนับสนุนการสร้างและแบ่งปันสื่อการสอนดิจิทัล การวางแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีกลยุทธ์...”

(ธวัชชัย สีมัสม, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...การพัฒนาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครู มีความสำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ได้แก่ เป้าหมายที่ชัดเจน การสนับสนุนและทรัพยากรที่เพียงพอ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม สำหรับแนวทางการพัฒนาควรเริ่มจากการประเมินความต้องการและระดับทักษะดิจิทัลของครู ออกแบบหลักสูตรที่หลากหลายและยืดหยุ่น สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการเป็นแบบอย่างและการโค้ชชิ่ง ตลอดจนให้รางวัลและยกย่องผู้ที่มีความก้าวหน้า ควบคู่ไปกับการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ การบูรณาการทักษะดิจิทัลเข้ากับมาตรฐานวิชาชีพครู การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูให้ก้าวหน้า การดำเนินการเหล่านี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ...”

(อรรถกร ชัยมูล, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2568)

“...การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลครู เน้นสร้างระบบนิเวศดิจิทัลที่แข็งแกร่ง ให้ครูเข้าถึงเทคโนโลยีง่าย บูรณาการเครื่องมือดิจิทัลในงานประจำ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนด้านดิจิทัล มอบหมายงานท้าทายให้ครูประยุกต์ใช้ทักษะจริง พร้อมประเมินความพร้อมและติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่วและมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้...”

(กิตติศักดิ์ บุณรังศรี, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2568)

“...แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมการฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเองผ่านแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ควรสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และเปิดรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งแสวงหาคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากทีมสนับสนุนด้านเทคโนโลยีเมื่อประสบปัญหา นอกจากนี้ การติดตามและประเมินผลการทำงานนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้ทราบถึงจุดที่ควรปรับปรุงและพัฒนาต่อยอดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2568)

“...การส่งเสริมทักษะการบริหารจัดการเวลาและภาระงานด้วยเครื่องมือดิจิทัลและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างแรงจูงใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ การให้รางวัล และการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลาย การพัฒนาทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีเป็นอีกรากฐานสำคัญที่ต้องบ่มเพาะผ่านการอบรมพื้นฐาน การจัดทำคู่มือและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ การสนับสนุนการเข้าถึงทรัพยากรและเครื่องมือดิจิทัลที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างระบบสนับสนุนด้านเทคนิคที่มีความพร้อม จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมั่นใจและคล่องแคล่ว สุดท้าย การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี โดยมีผู้นำเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และบูรณาการเทคโนโลยีในการทำงาน จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคู่มือดิจิทัลอย่างยั่งยืน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2568)

ตาราง 44 สัเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยการบริหาร ด้านประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ											
	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	อรรถกร ชัยมูล	สุรัชย์ โพธิ์คำ	คณอง ศรีสรณ	ธวัชชัย สีมาสม	กิตติศักดิ์ บุญรังศรี	จิรพรรณ บุญมงคล	อมรรัตน์ จำปานวน	รัตติพร ศรีแสง	ความถี่	ร้อยละ
1. การมีเป้าหมาย และ ความคาดหวังที่ชัดเจน ที่การสนับสนุนและมี ทรัพยากรที่เพียงพอ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. การฝึกอบรมและ พัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
3. การออกแบบ หลักสูตรการพัฒนา ทักษะดิจิทัลที่ หลากหลายและยืดหยุ่น เพื่อวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และ นวัตกรรม	✓		✓	✓	✓	✓					5	50
4. การประเมินความ ต้องการและระดับทักษะ ดิจิทัลของครู			✓	✓	✓	✓					4	40
5. การเป็นแบบอย่าง และการโค้ชชิ่ง เพื่อการ ประเมินความต้องการ และระดับทักษะดิจิทัล ของครู			✓	✓	✓	✓					4	40

ตาราง 44 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยการบริหาร ด้านประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ										
	ไชยา ภาะบุตร	สายนต์ บุญใบ	อรรถกร ชัยมูล	สุรัช โพธิ์คำ	คณอง ศรีสรณ์	ธวัชชัย สีมาสม	กิตติศักดิ์ บุญรังศรี	จิรวรรณ บุญมงคล	อมรรัตน์ จำปานวน	รัตติพร ศรีแสง	ความถี่
6. การให้รางวัลและการ ยกย่อง		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
7. การติดตามและ ประเมินผล			✓	✓	✓		✓		✓	6	60

จากตาราง 44 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาองค์กร จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มี จำนวน 7 แนวทาง ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก เพื่อคัดสรรเป็นทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. การมีเป้าหมาย และความคาดหวังที่ชัดเจนที่การสนับสนุนและมีทรัพยากรที่เพียงพอการสนับสนุนและทรัพยากรที่เพียงพอ
2. การฝึกอบรมและพัฒนา
3. การให้รางวัลและการยกย่อง

3. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...แนวคิด วิธีการ และข้อเสนอในการพัฒนาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครู บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความ
ตระหนักในการก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ปรับทัศนคติเชิงบวก สร้างการมี
ส่วนร่วมในการทำงาน ส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถด้านดิจิทัลให้ก้าวหน้า ส่งเสริม
สนับสนุนการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1) ปัจจัยภายใน 1.1 ส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเอง
ด้วยการจัดกิจกรรม, ชื่นชม, สร้างบรรยากาศปลอดภัย 1.2 ปลูกฝังความรักในการเรียนรู้
ให้เห็นประโยชน์, ทดลอง, แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1.3 เสริมสร้างทัศนคติเชิงบวก เช่น
การนำเสนอตัวอย่าง, จัดอบรม, สื่อสาร 2) ปัจจัยภายนอก 2.1 สร้างแรงจูงใจทางวัตถุ
เช่น รางวัล, ทูนา, สวัสดิการ 2.2 สร้างแรงจูงใจทางสังคม ได้แก่ การยกย่อง, การแข่งขัน,
เผยแพร่ชุมชน 2.3 สร้างแรงจูงใจทางจิตวิทยา เช่น การแสดงความคิดเห็น, การมีส่วนร่วม,
การสร้างบรรยากาศ 3) ปัจจัยสนับสนุน 3.1 ผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง และสนับสนุน
สร้างวิสัยทัศน์ในการนำดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน 3.2 จัดหาทรัพยากร, มีระบบประเมินผล,
กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องลงสู่การปฏิบัติ 3.3 ส่งเสริมการเรียนรู้, แบ่งปัน, ใช้เทคโนโลยี...”

(สุรัชย์ โพธิ์คำ, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะ
ดิจิทัลนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา โดยสามารถดำเนินการได้ทั้งการ
สร้างแรงจูงใจ เช่น การสร้างความตระหนักในความสำคัญ การส่งเสริมความรู้สึกเป็น
เจ้าของ และการเปิดโอกาสให้ทดลองสร้างสรรค์ ควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจภายนอก
เช่น การให้รางวัล การสนับสนุนทรัพยากร และการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
นอกจากนี้ การพัฒนาสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
การเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร และการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ก็เป็นปัจจัย
สำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะดิจิทัล ซึ่งจะส่งผลดี
ต่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง...”

(คนอง ศรีสรณ์, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...การพัฒนาแรงจูงใจครูสู่ทักษะดิจิทัลต้องอาศัยกลไกเชิงระบบ โดยเริ่มต้นจากการสร้างความตระหนักในคุณค่าของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ ควบคู่ไปกับการมอบโอกาสและทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจเชิงบวกผ่านการให้การยอมรับและเชื่อมโยงกับการเติบโตในสายงาน เป็นปัจจัยสำคัญ ขณะเดียวกัน การบูรณาการทักษะดิจิทัลเข้าสู่บริบท การปฏิบัติงานจริง จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน การดำเนินงานเหล่านี้ต้องอาศัยการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างแท้จริง...”

(ธวัชชัย สีมัสม, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...การพัฒนาแรงจูงใจครูเพื่อส่งเสริมทักษะดิจิทัลมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน โดยเริ่มต้นจากการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นและประโยชน์ของเทคโนโลยี จากนั้นจึงสนับสนุนให้เกิดการทดลองและนำไปใช้จริง ผ่านการเข้าถึงทรัพยากรและการฝึกอบรมที่เหมาะสม การให้รางวัลและการยอมรับเมื่อเกิดความสำเร็จ จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบูรณาการทักษะดิจิทัลเข้ากับกระบวนการทำงานประจำ คือเป้าหมายสำคัญของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้...”

(จิรวรรณ บุษมงคล, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...การส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูผ่านการพัฒนาแรงจูงใจ สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจตนเอง โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 3 ประการของครู ได้แก่ ความรู้สึกเป็นอิสระในการเลือกวิธีการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี ความรู้สึกถึงความสามารถของตนเองในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความรู้สึกเชื่อมโยงกับเพื่อนร่วมวิชาชีพและได้รับการสนับสนุน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความต้องการเหล่านี้จะนำไปสู่แรงจูงใจภายในที่เข้มแข็ง...”

(อมรรัตน์ จำปานวน, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อส่งเสริมทักษะดิจิทัลต้องอาศัยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Culture of Learning and Innovation) การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู (Collaborative Learning) การมีผู้นำที่ให้ความสำคัญและเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี (Leadership Support) และการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อการทดลองและความผิดพลาด (Psychological Safety) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้ครูเกิดแรงจูงใจและพัฒนาทักษะดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(รัตติพร ศรีแสง, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...แรงจูงใจในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู โดยเสนอแนวทางทั้งแรงจูงใจภายใน (การตระหนัก, ความเป็นเจ้าของ, โอกาสทดลอง) และภายนอก (การยกย่อง, ทักษะการ, เครือข่าย) เพื่อกระตุ้นความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นอกจากนี้ การพัฒนาสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร และการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างยั่งยืน การบูรณาการแนวทางเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของครูในทุกด้าน และยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล...”

(อรรถกร ชัยมูล, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2568)

“...การส่งเสริมทักษะดิจิทัลครูผ่านการพัฒนาแรงจูงใจเชิงวิชาการ มุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจในบทบาทของเทคโนโลยีต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา การจัดสรรโอกาสการเรียนรู้ที่หลากหลายและเข้าถึงได้ ควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจภายในผ่านการตระหนักถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพและการได้รับการยอมรับ การสนับสนุนให้ครูประยุกต์ใช้ทักษะดิจิทัลในการปฏิบัติงานจริงอย่างสม่ำเสมอ จะนำไปสู่การเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินงานจึงต้องบูรณาการมิติด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างยั่งยืน...”

(กิตติศักดิ์ บุญรังศรี, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2568)

“...หัวใจสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้ครูใช้เทคโนโลยีคือการทำให้เห็นคุณค่าอย่างแท้จริง โดยเริ่มจากการแสดงประโยชน์ที่จับต้องได้ว่าเทคโนโลยีช่วยให้ง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อผู้เรียน การสร้างประสบการณ์ตรงให้ครูได้ทดลองใช้และเห็นผลลัพธ์ด้วยตนเองก็สำคัญไม่แพ้กัน การนำเสนอตัวอย่างความสำเร็จของครูที่ใช้เทคโนโลยีได้ผลดีจะเป็นแรงบันดาลใจ และการเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีกับเป้าหมายส่วนตัวและวิชาชีพของครูจะสร้างแรงจูงใจภายใน เมื่อครูเห็นคุณค่าแล้ว สิ่งสำคัญคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย โดยโรงเรียนต้องสนับสนุนทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพครูด้วยการอบรมอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และทดลองที่ส่งเสริมให้ครูกล้าใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน การให้การยอมรับและรางวัลแก่ครูที่ใช้เทคโนโลยีได้โดดเด่น และการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีเข้าสู่ระบบการประเมินผล จะช่วยกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง...”

(ไชยา ภาระบุตร, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2568)

“...กระตุ้นให้ครูพัฒนาทักษะดิจิทัล เราต้องสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนถึงความสำคัญและประโยชน์ของทักษะเหล่านี้ต่อการจัดการเรียนรู้ การสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครอง การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง การมอบโอกาสและทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาทักษะดิจิทัลได้อย่างสะดวกและต่อเนื่อง การสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและการให้การยอมรับในความพยายามและความสำเร็จของครูจะเป็นพลังสำคัญที่ผลักดันให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะดิจิทัลจะไม่ยั่งยืนหากไม่ได้ถูกนำมาบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงานประจำของครูอย่างเป็นธรรมชาติ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2568)

[illegible]

ตาราง 45 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยการบริหาร ด้านแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ										
	ไชยา ภาวะบุตร	สายนต์ บุญใบ	อรรถกร ชัยมูล	สุรัชย์ โพธิ์คำ	คณอง ศรีสรณ์	ธวัชชัย สีสมาสม	กิตติศักดิ์ บุญรังศรี	จิรวรรณ บุญมงคล	อมรรัตน์ จำปานวน	รัตติพร ศรีแสง	ความถี่
6. การเป็นแบบอย่างที่ดี ของผู้บริหาร			✓								1
7. การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการสนับสนุนอย่าง ต่อเนื่อง	✓										1

จากตาราง 45 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามี จำนวน 7 แนวทาง ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก เพื่อคัดสรรเป็นทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ

1. การสร้างความตระหนักและความเข้าใจในความสำคัญของทักษะดิจิทัล และการสนับสนุนด้านทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกการสนับสนุนด้านทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวก
2. การส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจ โดยการให้การยกย่องและให้รางวัล
3. การเปิดโอกาสให้ครูได้ทดลองและสร้างสรรค์

4. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...การพัฒนาภาวะผู้นำของครูถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้ครูพัฒนาทักษะดิจิทัล และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีแนวคิด วิธีการ และข้อเสนอในการพัฒนาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครู ดังนี้ 1) พัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัล เช่น จัดอบรม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับเทรนด์เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ผู้นำพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับสูง สนับสนุนให้ผู้นำใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ส่งเสริมให้ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ 2) สร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เช่น กำหนดวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน สื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้ครูเข้าใจ ให้ครูมีส่วนร่วมสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้ครูกล้าทดลอง ผู้นำต้องให้คำปรึกษาแก่ครูได้ 4) สร้างระบบการประเมินและให้รางวัล เช่น สร้างระบบการประเมินทักษะดิจิทัล ให้รางวัลแก่ครูที่ใช้เทคโนโลยีได้ดี ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา 5) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน...”

(สุรัช โปธิ์คำ, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...การสร้างวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ดิจิทัลร่วมกัน พร้อมทั้งสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีการจัดสรรทรัพยากรและให้รางวัลแก่ผู้ที่มีความก้าวหน้า เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง และส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งทั้งหมดนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล...”

(จิรวรรณ บุษมมงคล, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...สามารถพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูได้ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาด้วยการสนับสนุนทรัพยากรและให้คำแนะนำทางเทคนิค รวมถึงการมอบอำนาจให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินงาน เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ผู้นำควรติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแผนและวิธีการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การดำเนินการตามแนวคิดและวิธีการเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัลและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(อมรรัตน์ จำปานวน, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านดิจิทัลที่ชัดเจน ร่วมกับการสื่อสารให้ทุกคนเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองผ่านการอบรมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาด้วยทรัพยากรที่เพียงพอและการสนับสนุนทางเทคนิค เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูมั่นใจและกล้าทดลองใช้เทคโนโลยี การมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและนำเสนอแนวคิด จะช่วยสร้างแรงจูงใจและความเป็นเจ้าของ สุดท้าย การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน...”

(รัตติพร ศรีแสง, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...1) สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของทักษะดิจิทัลต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาโรงเรียนในยุคปัจจุบัน สื่อสารวิสัยทัศน์นี้อย่างต่อเนื่องและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเห็นถึงโอกาสและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านดิจิทัล จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลของโรงเรียนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกฝ่าย 2) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยตนเอง เป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่ม

สาระการเรียนรู้เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการสอน

3) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างต่อเนื่อง จัดสรรทรัพยากรและโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดตั้งงบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างชัดเจน และสร้างระบบการให้รางวัลหรือยกย่องครูที่มีความก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะดิจิทัล 4) เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และมอบอำนาจให้ครูได้ทดลองและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ จัดเวทีให้ครูได้นำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยน Best Practices ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 5) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างสม่ำเสมอ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างระบบการประเมินทักษะดิจิทัลของครูที่หลากหลายและนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนพัฒนาต่อไป 6) ส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในยุคที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ...”

(คณง ศรีสรณ์, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเห็นความสำคัญของทักษะดิจิทัลผ่านวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร การจัดสรรทรัพยากรและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมข้อเสนอแนะ...”

(ธวัชชัย สีมัสม, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2568)

“...1) การสร้างแรงบันดาลใจและให้กำลังใจ สื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องสื่อสารวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของครูอย่างชัดเจน เน้นย้ำถึงประโยชน์และความจำเป็นในการมีทักษะดิจิทัลในยุคปัจจุบัน เพื่อให้ครูเห็นภาพอนาคตและเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง สร้างบรรยากาศเชิงบวก สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยไม่ตำหนิเมื่อเกิดข้อผิดพลาด แต่ให้ถือเป็นโอกาสในการเรียนรู้และ

พัฒนา ให้การยอมรับและชื่นชม เมื่อครูมีความก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะดิจิทัล หรือนำเทคโนโลยีไปใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการให้การยอมรับและชื่นชมอย่างจริงจัง เพื่อเป็นกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หรือครูต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยี มาบรรยายหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและจุดประกายความคิดให้กับครู 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น การประชุมออนไลน์ การใช้แพลตฟอร์มการจัดการเอกสาร การสื่อสารกับครูผ่านช่องทางดิจิทัลต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และเข้าถึงข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะดิจิทัล ผู้บริหารควรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และเป็นตัวอย่างให้ครูเห็นว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่อง

3) การนำใช้เทคโนโลยีมาเป็นแบบอย่างในการพัฒนา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการนำไปใช้จริง การอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลควรเน้นการปฏิบัติจริง และการนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล: นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา...”

(อรรถกร ชัยมูล, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2568)

“...การโน้มน้าวและส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะดิจิทัลด้วยความเต็มใจ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและแผนยุทธศาสตร์ดิจิทัลร่วมกัน ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พร้อมทั้งติดตามประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง สุดท้ายคือการส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี...”

(กิตติศักดิ์ บุญรังศรี, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2568)

“...การสร้างแรงบันดาลใจและให้กำลังใจครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเริ่มต้นด้วยการที่ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนถึงประโยชน์และความจำเป็นของการมีทักษะดิจิทัลในยุคปัจจุบัน พร้อมสร้างบรรยากาศเชิงบวกที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยไม่ตำหนิความผิดพลาด แต่ให้ถือเป็นโอกาสในการพัฒนา การให้การยอมรับและชื่นชมเมื่อครูมีความก้าวหน้าจะเป็นกำลังใจสำคัญ รวมถึงการจัดกิจกรรมที่เชิญผู้เชี่ยวชาญหรือครูต้นแบบมาสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระงานที่ไม่จำเป็น การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารเองก็เป็นการแสดงความมุ่งมั่นและเป็นตัวอย่างที่ดี การนำใช้เทคโนโลยีมาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาครูควรเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการที่นำไปใช้ได้จริง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านดิจิทัลเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การจัดหาแหล่งเรียนรู้และเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลาย การสนับสนุนการสร้างสื่อการเรียนรู้ดิจิทัล การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศและประเมินผล และการสร้างแพลตฟอร์มสำหรับการแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี จะช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2568)

“...สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของการมีทักษะดิจิทัลในยุคปัจจุบัน และสื่อสารวิสัยทัศน์นี้ให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้าใจและเห็นพ้องต้องกัน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในโรงเรียน เข้าใจความต้องการและความกังวลของครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และให้การสนับสนุนที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและสนับสนุนให้ครูกล้าที่จะทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความผิดพลาด และมองว่าความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านดิจิทัล เพื่อสร้างเครือข่ายสนับสนุนและยกระดับทักษะโดยรวม...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2568)

ตาราง 46 สัเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร
ด้านภาวะผู้นำ

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ	ผู้ทรงคุณวุฒิ											
	ไชยา ภาวะบุตร	สาธิต บุญใบ	อรุณกร ชัยมูล	สุรัช โพธิ์คำ	คณอง ศรีสรณ์	ธวัชชัย สีสมาสม	กิตติศักดิ์ บุญรังศรี	จิรพรรณ บุญมงคล	อมรรัตน์ จำปาวน	รัตติพร ศรีแสง	ความถี่	ร้อยละ
1. สร้างวิสัยทัศน์ ร่วม สนับสนุน และ ส่งเสริมการพัฒนา ให้เกิดแรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่างที่ดีใน การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. การมอบอำนาจ และการมีส่วนร่วม		✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	7	70
3. การให้ ข้อเสนอแนะและการ ประเมินผล	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80
4. การสร้าง วัฒนธรรมแห่งการ เรียนรู้ตลอดชีวิต	✓		✓	✓	✓		✓				5	50
5. การสร้าง เครือข่ายและความ ร่วมมือ		✓	✓	✓							3	30

จากตาราง 46 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามี จำนวน 5 แนวทาง ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก เพื่อคัดสรรเป็นทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ คือ

1. สร้างวิสัยทัศน์ร่วม สนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนา ให้เกิดแรงบันดาลใจเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
2. การให้ข้อเสนอแนะและการประเมินผลการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนา
3. การมอบอำนาจและการมีส่วนร่วม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
2. ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
4. ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
5. ปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก
6. ปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,349 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 243 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,106 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 212 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 330 คน แต่ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน โดยผู้วิจัยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 261 คน จาก 87 โรงเรียน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยใช้สถานศึกษาในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคิร์ต (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคิร์ต (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตาม ขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.2 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .05 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้อง ถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

3.3 นำผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 แสดงว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ได้

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try – out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จาก 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน

3.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าคุณภาพของแบบสอบถามมีดังนี้

3.5.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.84 – 0.96 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3.5.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.75 – 0.93 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3.6 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์อีกครั้ง และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จสมบูรณ์แล้วไปจัดพิมพ์เป็น
แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการโดยเสนอ
คำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความ
อนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือ
ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และ
ส่งแบบสอบถาม จำนวน 348 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่ง
แบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ในรูปแบบ Google form โดยแนบลิงค์
(Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวกเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ
ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน
348 ฉบับ และได้รับกลับคืนทั้งหมด 348 ฉบับ ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของ
แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 348 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่มี
ความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วทำการ
วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนก
ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนน
รวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s
Alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “เปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบที่ (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “เปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่าง เป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

กรณีที่ต่อวิเคราะห์ค่า F – test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Seheffe's Method) และ ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีการ LSD. ตามความเหมาะสม

5.3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.3.6 สมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยนำผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) และด้านภาวะผู้นำ (X_4) มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปรวบรวมแนวคิดและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จะได้เป็นแนวทางการพัฒนางานวิจัย แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. เปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า
 - 3.1 ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 3.2 ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 3.3 ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. เปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า
 - 4.1 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 เปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร (X_t) และทักษะดิจิทัลของครู ในโรงเรียน (Y_t) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม สัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{XYt} = 0.395$)

6. อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ คือ ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1) ด้านประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน (X_2) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) และด้านภาวะผู้นำ (X_4) โดยสามารถ รวมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 61.00

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำ ดังนี้

7.1 ด้านทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลครูอย่าง ต่อเนื่อง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม กำหนดเป้าหมายชัดเจน สนับสนุนการเติบโตและ ใช้เทคโนโลยี ประเมินผลเป็นธรรม สื่อสารมีประสิทธิภาพ

7.2 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายชัดเจน สนับสนุนทรัพยากรและฝึกอบรมครู/ผู้บริหาร สร้างวัฒนธรรมเรียนรู้และนวัตกรรม พร้อม ออกแบบหลักสูตรยืดหยุ่น ให้รางวัลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลครู

7.3 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างความ ตระหนักและความเข้าใจในความสำคัญของทักษะดิจิทัล ส่งเสริมความรู้สึกรักเป็นเจ้าของ

และความภาคภูมิใจในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูได้ทดลองและสร้างสรรค์ ควรมีการยกย่องและให้รางวัล มีการสนับสนุนด้านทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งการสร้างเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

7.4 ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนา การมอบอำนาจและการมีส่วนร่วม การให้ข้อเสนอแนะ และการประเมินผล และการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และระดับมากที่สุด 1 ด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนในปัจจุบันเกิดความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลและการนำทักษะดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา และพยายามพัฒนาตนเองจนทำให้ตนเองมีความสามารถในการนำแนวคิดและปัจจัยการบริหาร มาใช้ในการทำงานได้ดี โดยเฉพาะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร นอกจากนี้ ทรัพยากรมนุษย์ ยังเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนยุคปัจจุบัน การเสริมสร้างความรู้และทักษะ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษามาใช้จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาต่อเนื่องและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนและทรัพยากรที่เพียงพอและการสร้างความตระหนักและความเข้าใจในความสำคัญของทักษะดิจิทัลจะเป็นทักษะสำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหาร ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับกัมพล เกศสาลี (2561, บทคัดย่อ) ได้ ทำการศึกษา เรื่อง การรู้ ดิจิทัล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ผลวิจัยของ ภัทรา ผดุงรุ่งเรืองกิจ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยของ ความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยของความสำเร็จด้าน การบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถาน ศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี สรุปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงผลวิจัย ของ ภาณุมาต พงษ์เส็ง (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงอันดับจาก มากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านคุณลักษณะ ด้านความรู้ ด้านสมรรถนะ ด้านประสบการณ์ และด้านความสามารถ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนในปัจจุบัน เกิดความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ทักษะดิจิทัลและการนำทักษะดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ของสถานศึกษา และพยายามพัฒนาตนเองจนทำให้ตนเองมีความสามารถในการ นำแนวคิดและทักษะดิจิทัล มาใช้ในการทำงานได้ดี โดยเฉพาะคุณลักษณะ ความรู้ สมรรถนะ ประสบการณ์และความสามารถ ซึ่งเป็นทักษะดิจิทัลที่สำคัญในการขับเคลื่อน องค์การ นอกจากนี้ คุณลักษณะ ความชอบ และแรงจูงใจของครู ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานและความสำเร็จในงาน เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและ

ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนยุคปัจจุบัน การเสริมสร้างความรู้และสมรรถนะ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษามาใช้เสริมสร้างประสบการณ์ และพัฒนาความสามารถช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ กรณ์ภูริฐ ฐิตากรพงศ์สถิต (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพ ความต้องการ จำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า สภาพ ปัจจุบันทักษะดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวรวิวัฒน์ ชาววิวัฒน์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 พบว่า ทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก และยังสอดคล้องกับอมรรัตน์ ดอนพิลา (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความ ต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร พบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะดิจิทัลของครูใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูอยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่าง กัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบ ในภาพรวมของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ งบประมาณ บุคลากร ความสัมพันธ์กับชุมชน นโยบายระดับสูง และผลลัพธ์โดยรวมของสถานศึกษา ทำให้ต้อง พิจารณาปัจจัยการบริหารที่หลากหลายและมีผลกระทบในวงกว้างกว่าครูผู้สอนที่เน้นการ จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษามักจะเกี่ยวข้องกับการ วางแผนกลยุทธ์ระยะยาว การปรับตัวตามนโยบายการศึกษา และการตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ทำให้ต้องวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารภายนอก ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในระยะยาว ผู้บริหารสถานศึกษามักจะให้ ความสำคัญกับผลลัพธ์ในภาพรวมของสถานศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน การพัฒนาบุคลากร และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้ ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยการบริหารทั้งภายในและภายนอกที่หลากหลาย และผู้บริหาร

สถานศึกษามีความกดดันและความคาดหวังจากหลายฝ่าย ทั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ผู้ปกครอง ชุมชน และครูผู้สอนเอง ทำให้ต้องตระหนักถึงปัจจัยการบริหารต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกียรติก้อง (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสกลนคร จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา และสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวมพบว่า ไม่มีความ แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิมาลย์ สีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับสุกัญญา ไบภักดี (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอน มองทักษะดิจิทัลในบริบทของการนำไปใช้ โดยตรงในห้องเรียน เน้นเครื่องมือและแอปพลิเคชันที่ช่วยในการจัดการเรียนการสอน การสร้างสื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจ การประเมินผล และการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองในระดับชั้นเรียนของตนเอง อาจให้ความสำคัญกับ ความสามารถและประสบการณ์ ในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นจริง ผู้บริหารสถานศึกษา มองทักษะดิจิทัลใน

ภาพรวมของ ทั้งองค์กร เน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร การวางแผนกลยุทธ์ด้านดิจิทัล การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน อาจให้ความสำคัญกับ ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ และสมรรถนะ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มากกว่าและมีความกระตือรือร้นในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน แต่อาจยังขาด ประสบการณ์ ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับบริบทการเรียนรู้ที่หลากหลาย พื้นฐานความรู้และทักษะดิจิทัลที่แตกต่าง กัน บางท่านอาจมีทักษะที่ดีจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่บางท่านอาจยังไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และอาจมองว่าเทคโนโลยีเป็นภาระที่เพิ่มขึ้น ผู้บริหารอาจต้อง พิจารณาถึง ประสบการณ์ ที่แตกต่างกันของครูในการวางแผนพัฒนาทักษะดิจิทัล มุมมอง ที่รอบคอบและระมัดระวังในการลงทุนและนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่า และความยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับบุญชู ใจใส (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูจำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่าง ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับอมรรัตน์ ดอนพิลา (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู จำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และ จำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับไอรดา นรสาร (2566, บทคัดย่อ) ได้ ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารและประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนพบว่า โดยรวม มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.395$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงทำให้ต่อทักษะดิจิทัลของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมากเช่นกันซึ่งสอดคล้องกับวิมาลย์ สิทธิทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่าปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีค่าความสัมพันธ์ ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับบุญชู ใจใส (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก และยังสอดคล้องกับสกุณา ใบภักดี (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน (Y) โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

6. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวม (Y_1) พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 คือ ด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) และด้านภาวะผู้นำ (X_4) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.65 รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.21 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.14 และด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.19 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกัน

พยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ปึงกาฬได้ ร้อยละ 61.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$
 0.26385 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร และครู มี
 ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัล มักจะมีการวางแผนและ
 ดำเนินการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะดิจิทัล เช่น การจัดอบรม การให้
 คำปรึกษา การจัดหาทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็น การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ
 เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำในระดับต่าง ๆ ที่มี
 ทักษะดิจิทัลที่ดีและมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการ
 เรียนรู้ จะเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเห็นความสำคัญและกระตือรือร้นใน
 การพัฒนาทักษะของตนเอง ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งสามารถสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่
 ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง การเปิดโอกาสให้ครูได้
 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และทำงานร่วมกันในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา
 ประยุกต์ใช้ จะช่วยยกระดับทักษะโดยรวมของครูในโรงเรียน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพอาจ
 มอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะดิจิทัลให้กับครูอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ครูได้
 ฝึกฝนและพัฒนาทักษะของตนเองผ่านการปฏิบัติจริง ภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการ
 พัฒนาทักษะดิจิทัล อาจมีการให้รางวัลหรือการยอมรับครูที่มีความก้าวหน้าในด้านนี้
 ซึ่งเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับวิมาลย์ สีทอง
 (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
 สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัย
 การบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ ทางบวก อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับบุญชู ใจใส (2564, บทคัดย่อ)
 ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหาร
 โรงเรียนกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .05 ($r = 0.14$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านทรัพยากรมนุษย์ อยู่ใน 2 ลำดับสุดท้าย ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ควรหาวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนให้เกิดปัจจัยการบริหารดังกล่าวให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยอาจใช้เวลาส่วนหนึ่งของการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนประจำเดือน และหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จัดกิจกรรม หรือนำเสนอเนื้อหา วิธีการพัฒนาให้ปัจจัยการบริหารดังกล่าว

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถ อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ให้ได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการภาคเรียนละอย่างน้อย 3 ชั่วโมง เพื่อกระตุ้นให้ทุกโรงเรียนเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทักษะดิจิทัลของครู ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ เพื่อที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และไม่อยู่ในลำดับสุดท้าย

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหาร มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน ได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ควรพัฒนาหรืออบรมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

- 2.1 ควรศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
- 2.2 ควรดำเนินการวิจัยและพัฒนาปัจจัยการบริหาร การบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัมพล เกศสาลี. (2561). การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เลย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพิบูลสงคราม, 12 (2).
- กมลวรรณ จันท. (2564). การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล.
การประชุม วิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กรณัญญ์ ฐิตากรพงศ์สถิต. (2565). สภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะ
ดิจิทัลของครู เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารรัชต์ภาคย์.
มหาวิทยาลัยนครพนม.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2566). แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงฯ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2563 – 2565.
กรุงเทพมหานคร :ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2563). กระจกเปลี่ยนอนาคต: วิเคราะห์ปฏิวัติโควิด.
กรุงเทพมหานคร: ชัคเชส พับลิชชิง.
- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2564). การศึกษาสร้างคนยุค Disruption เรียนรู้ – อยู่รอด –
อยู่ให้ได้. เข้าถึงได้จาก: <https://www.youtube.com/watch?v=CWAp04Gr90c>
2 พฤษภาคม 2567.
- ไกรศร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กันตพัฒน์ มณฑา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- กษิธิธร ภูมราดัย. (2559). แนวคิดและความเป็นมาของความเหลื่อมล้ำ ในการเข้าถึง
สารสนเทศและความรู้. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการ
เทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ.

- ขวัญเพชร พลวงศ์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เค็ก อ่อนพุ่ม. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- คฑาวุธ ไชยดิน. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2565). *ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI : ชวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง*. เข้าถึงได้จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/652> 2 พฤษภาคม 2567.
- จารียา ขุนณรงค์. (2566). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันรัชต์ภาคย์.
- จรัส แจ่มจันทร์ และคณะ (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี*. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.
- จามร จังหวัดกลาง. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*. วารสารราชพฤกษ์. 16(3). 37
- เฉลีย อปภา. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). ผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2545). ปฏิรูปการศึกษาทักษะการอยู่รอดแบบไทย ในสถาบันวิถีทรรศน์ (บรรณาธิการ) ปฏิรูปการศึกษา, กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- จิตติกาญจน์ คงชัย. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จิตติรัตน์ ชะเอม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ผลงานวิจัย เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จิตติณารณ์ ภูมิบุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. นครสวรรค์: วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2560). แนวโน้มด้านทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์การ.
- เดียนเพ็ญ อนุตรพงศ์. (2567). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วารสารปัญญาปณิธาน. 5(2). 95 – 106.

- ดำรงค์ จันทฤทธิ. (2567). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีรศักดิ์ อุปโมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชนกฤต พรหมนันท. (2559). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิดา แซ่ซัน และทัศนีย์ หมอสอน. (2559). “การรู้ ดิจิทัล: นิยาม องค์ประกอบและสถานการณ์ในปัจจุบัน,” วารสารสารสนเทศศาสตร์. 34(4): ตุลาคม – ธันวาคม.
- นิตยา วงศ์ใหญ่. (2560). “แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของดิจิทัลเนทีฟ,” วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. 10(2): พฤษภาคม – สิงหาคม
- นิษฐอุตติกานต์ ดาราพันธ์. (2560). ปัจจัยทางการบริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิพนธ์ ยอดดี. (2564). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นันทวัน สิมะเดื่อ. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามนโยบายการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นวินดา กิตติศุทธิธิดา. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- บุญชู ใจใส. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัทมา เนตรทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการ
บริหารงานของโรงเรียน ในอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม, 7 (2), 161 – 178.
- ปกรณวิทย์ กล้าหาญ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประนอม ศรีดี. (2562). ระบบบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารงานวิชาการใน
สถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิต.
- ประภาส จิตรรักศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตาม
ทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรมพร ทิพย์พรหม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรดิตถ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ปิยมาภรณ์ กุ๊กิตติไธศรี. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งใน
จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปวีณ์นุช พู่กัน. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทาง
การศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร. รป.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พัชราภรณ์ จันทพล. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอ
องครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

วารสาร มจร.การพัฒนาสังคม.2(1), 20 – 29.

ภานุมาต พงษ์เส็ง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภาธรณ์ สิริวรราชกุล. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ
องค์การ แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.

ภัทรา ผดุงรุ่งเรืองกิจ. (2563). ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล
ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี.

ภัทรลีสี แนนอน. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ราณี จินสุทธิ และหทัยภัทร จินสุทธิ. (2564). แนวทางการพัฒนาครูวิถีใหม่ฉลาดรู้เท่าทัน
ดิจิทัล. วารสารคุรุสภาวิทยาราย.

วิมาลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิภาพร ยืนยง. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วรวิพันธุ์ ชาววิวัฒน์. (2565). *แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สาวิตรา สุวรรณ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สาวิตรี มาตขาว. (2560). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- สกุณา ไบักดี. (2566). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2558). *การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไป สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล*. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2561). *สาระสำคัญในการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2563). *สมรรถนะสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21*. สำนักงาน ก.พ., 62, 4. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). รายงานการประชุมคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งที่ 2/2565. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). *Digital Literacy Project* โครงการพัฒนาทักษะ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัล สำหรับพลเมืองไทย*. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม: กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อการศึกษา. 2563. *แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 ถึงเดือนพฤษภาคม 2567 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย โดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุพัตรา รังคะวงษ์. (2565). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุเมธ งามกนก. (2564). *ยุทธศาสตร์และการพัฒนานโยบายและการวางแผนแบบมีส่วนร่วม และความเป็นหุ้นส่วนในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิล เอ็ดดูเคชั่น.

- สมจินต์ มุสิกวงศ์ศรี. (2564). *คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสองทะเล จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุภาวงศ์ จันทวานิช. (2547). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม. (2564). *การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เสาวลักษณ์ บุญมาก. (2564). *บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สิวรรณ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุนิสา ภูเงิน. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนิสา มัยจีน. (2563). *การศึกษากาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สรคุปต์ บุญเกษม สันติศักดิ์ กองสุทธิใจ และวินัย รังสินนท์. (2560). *ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. 11(1): 217 – 230.
- เอกราช เครือศรี. (2558). *ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี.

- อังคลิตร ภูผิวนัน. (2562). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 3. *บทความวิจัย วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชพฤกษ์ ฉบับเสริม ธันวาคม 2562*.
- อัญชลี สนพลา. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.
การประชุมวิชาการระดับชาติ. วิทยาลัยนครราชสีมา.
- อามีเนาะ ดีแม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในโรงเรียนที่จัดการเรียน
การสอนแบบทวิภาษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.
วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ 15(3): 383 – 391.
- อานุกาพ เลชะกุล. (2564). “ความปกติดีไปอุดมศึกษา:ความท้าทาย”
วารสารการศึกษาและ นวัตกรรมการเรียนรู้. 1(2), 111.
- อารีมาน สะมะแอ. (2564). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง
ของโรงเรียนแกนนำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา
เขต 3. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*.
- อมรรัตน์ ดอนพิลา. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัยริน สมาแอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม.สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อรอุมา ไผะวงค. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัมภา ศรีล้านมี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- Berkovich, I., & Eyal, O. (2017). *The mediating role of principals' transformational leadership behaviors in promoting teachers' emotional wellness at work: A study in Israeli primary schools*. Educational Management Administration & Leadership, 45(2), pp. 316 – 335.
- Biletska, I. O., Paladieva, A. F., Avchinnikova, H. D., & Kazak, Y. Y. (2021). *The use of modern technologies by foreign language teachers: developing digital skills*. Linguistics and Culture Review. 5(S2). 16–27.
- Bream. (2016). *Effective Behavior in Organizations*. New York: Richard D. Irwin.
- Elliott. (2017). *Meeting family needs following severe head injury: A multidisciplinary approach*. Journal of Neurosurgical Nursing, 17(4), 111–113.
- Glickman, C. D. (2001). *Supervision of Instruction: A developmental Approach*. (5th ed). Boston: Allyn and Bacon
- Hettiarachchi, S. (2015). *English language teacher motivation in Sri Lankan public schools*. Journal of Language Teaching and Research, 4(1), 1 – 11.
- Hobbs, R. (2010). *Digital and Media Literacy: A Plan of action (knight commission on the information needs of communities in a democracy)*. Washington, D.C. The Aspen Institute & knight foundation.
- Joshua S. Gans. "Keep Calm and Manage Disruption," *MIT SLOAN MANAGEMENT REVIEW SPRING (2016)*: 84.
- Kasali, R. (2017). *Disruption*. Jakarta: Gramedia.
- Likert. (2009). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M (Ed.). *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Latif, Suzana Abd & Ahmad, Mohd Amir Shaukhi. (2020). *Learning Agility Among Educational Leaders: A VUCA –Ready Leadership Competency?*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/354432053_LEARNING_AGILITY_AMONG_EDUCATIONAL_LEADERS_A_VUCA-READY_LEADERSHIP_COMPETENCY

- Perifanou M., Economides, A. A., & Tzafilkou, K. (2021). *Teachers' Digital Skills Readiness During COVID-19 Pandemic*. International Journal of Emerging Technologies in Learning. 16(8). 238–251.
- Rubach C., & Lazarides, R. (2021). *Addressing 21st-century digital skills in schools– Development and validation of an instrument to measure teachers' basic ICT competence beliefs*. Computers in Human Behavior. 118. 1–17.
- Salifu, I., & Agbenyega, J. S. (2016). *Teacher motivation and identity formation: Issues affecting professional practice*. Journal of Educational Studies, Trends & Practices, 3(1), 58 – 74.
- Steers. (2005). *Introduction to organizational behavior*. (4th ed.). New York : Harper Collins Publishers.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ทักษะดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายสุรัชย์ โพธิ์คำ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี
4. ดร.คนอง ศรีสรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสาธิตโพธิ์โพธิ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี
5. นายวรวิทย์ ไชยตาแสง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเซกา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.อรรถกร ชัยมูล รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
4. นายสุรัชย์ โพธิ์คำ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี
5. ดร.คนอง ศรีสรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลสาสนสิทธิ์อำนาจ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี
6. นายธวัชชัย สีมาสม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโพธิ์น้อยหนองส้ม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี

7. นายกิตติศักดิ์ บุญรังศรี
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านทรัพย์วังทองอุดมทรัพย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ
8. นางจิรวรรณ บุษมงคล
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยผักชะ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ
9. นางอมรรัตน์ จำปานวน
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนางัวสายปัญญา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ
10. นางสาวรัตติพร ศรีแสง
ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านกุดสิม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธโล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งามยงธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๙๘ ๘๓๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธโล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๔๘ ๘๓๖๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุรัช โพธิ์คำ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ร้อยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๙๘ ๘๓๖๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.คนอง ศรีสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๙๘ ๘๓๖๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวรวิทย์ ไชยตาแสง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๔๘ ๘๓๖๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๓๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๔๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๙๘ ๘๓๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นสัญลักษณ์เสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๙๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโรจน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติครุฑที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๙๘ ๘๓๖๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวบุญตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์โส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๙๘ ๘๓๖๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.อรรถกร ชัยมูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๙๘ ๘๓๖๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสุรัช โพธิ์คำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๙๘ ๘๓๖๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายรัชชัย สีสาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐภูมิ พวงพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพธิ์ไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ พวงพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๙๘ ๘๓๖๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายกิตติศักดิ์ บุณรังศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๙๘ ๘๓๖๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางจิรวรรณ บุชมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๙๘ ๘๓๖๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวรัตติพร ศรีแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๙๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๙๘ ๘๓๖๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอมรรัตน์ จำปานวน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๙๘ ๘๓๖๙

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ
ตอนที่ 3 ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บ
รักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบ
ต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์
ในการตอบคำถามครั้งนี้

นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน

- ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คน ลงมา)
- ☐ โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)
- ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (กรณีครูผู้สอน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วยจนถึงปัจจุบัน กรณีผู้บริหารสถานศึกษานับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาราชการแทนจนถึงปัจจุบัน)

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
- ☐ ระหว่าง 10 – 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
0. ด้านทรัพยากรมนุษย์		5	4	3	2	1
00	ครูหาความรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูหาความรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านทรัพยากรมนุษย์		5	4	3	2	1
1	ครูและบุคลากรทางการศึกษาหาความรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน					
2	ครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของกิจกรรมนั้น ๆ					
3	ครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตาม พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา					
4	ครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศตนเมื่อมีกิจกรรมของสถานศึกษา					
5	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการกำหนดงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
6	ครูและบุคลากรทางการศึกษาหาความรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาสถานศึกษา					
7	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาท และหน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสม					
8	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา					
9	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระในการใช้วิจารณญาณตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายนโยบายของสถานศึกษาชัดเจน เข้าใจง่าย					
10	ผู้บริหารมีการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรให้ครูศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน					

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		5	4	3	2	1
11	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของทางราชการอยู่ในศีลธรรมอันดี มีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
12	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง					
13	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับทางราชการ					
14	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
15	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการเข้าร่วมการอบรม/การพัฒนาวิชาชีพ ครุอยู่เสมอ					
16	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู					
17	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดหลากหลาย					
18	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล					
19	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดหลากหลายในการจัดการเรียนรู้ได้					
20	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนา จัดทำ หรือสร้างสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้					

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		5	4	3	2	1
21	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
22	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความช่วยเหลือ และ คำปรึกษาที่ดีจากบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งเรื่องงานและส่วนตัวอยู่เสมอ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักยุติธรรมและเสมอภาค ในการมอบหมายงานต่อครู					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงานต่อครู					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความรัก ความเมตตาต่อครูอย่างบริสุทธิ์ใจ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ การมอบหมายงานให้ครู โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล					
27	ผู้บริหารสถานศึกษารวมแสดงความยินดีกับครู เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตาม เป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนด					
28	นโยบายของสถานศึกษามีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ และมีประสิทธิภาพ					
29	สถานศึกษามีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน มีหลักเกณฑ์ชัดเจนโปร่งใส และยุติธรรมต่อครู					
30	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างครูและบุคลากรทุกภาคส่วนใน สถานศึกษา					

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
4. ด้านภาวะผู้นำ		5	4	3	2	1
31	ครูและบุคลากรทางการศึกษาโน้มน้าว จูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
32	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองปัญหาได้อย่างทะลุปรุโปร่ง					
33	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างสรรค์ผลงานด้านวิชาการอยู่เสมอ					
34	ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้หลักเหตุผลในการจัดการชั้นเรียน					
35	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน					
36	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ และสม่ำเสมอ					
37	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถบริหารจัดการชั้นเรียนแบบองค์รวมอย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายของโรงเรียน					
38	ครูและบุคลากรทางการศึกษารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนครูและบุคลากรสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพในการบริหารงาน					
39	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการวางแผนกำหนดอนาคตที่สามารถลงมือปฏิบัติได้ และทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
40	ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถในการวางแผนในการทำงานเชิงรุก และแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ					

ตอนที่ 3

ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
0. ด้านความรู้		5	4	3	2	1
00	ครูมีความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยี อย่างปลอดภัย รวมถึงประเด็นทางสังคม ความเป็นส่วนตัว และจริยธรรม	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูมีความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยี
อย่างปลอดภัย รวมถึงประเด็นทางสังคม ความเป็นส่วนตัว และจริยธรรม อยู่ในระดับ
มากที่สุด

ข้อ	ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านความรู้		5	4	3	2	1
1	ครูมีความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย รวมถึงประเด็นทางสังคม ความเป็นส่วนตัว และ จริยธรรม					
2	ครูมีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล					
3	ครูมี วิธีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานการทำงานระหว่างหน่วยงาน					
4	ครูมีความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ					
5	ครูมีความรู้ด้านการจัดการการให้บริการเทคโนโลยี ดิจิทัล					
2. ด้านความสามารถ						
6	ครูสามารถปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และ มาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล					
7	ครูมีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร					
8	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสภาวะการ เปลี่ยนแปลง					

ข้อ	ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
3. ด้านประสบการณ์		5	4	3	2	1
9	ครูมีประสบการณ์ในการใช้งานดิจิทัลในการทำงาน และในชีวิตประจำวันอย่างถูกต้องและปลอดภัย					
10	ครูมีประสบการณ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ และตีความข้อมูลที่ได้รับ เพื่อประกอบ หรือเป็น สารสนเทศที่ใช้ในการทำงาน					
11	ครูมีประสบการณ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน หรือมี ประสบการณ์ในการรวบรวม วิเคราะห์ และสื่อสาร ข้อมูล					
12	ครูมีประสบการณ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ทำงานที่หลากหลายทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรอง และ ภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการ					
13	ครูมีประสบการณ์ในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. ด้านคุณลักษณะ						
14	ครูมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาใน การทำงานได้					
15	ครูมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ในการปฏิบัติ ได้ด้วยตนเอง					
16	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร และ ทำงานร่วมกับผู้อื่น					
17	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน					
18	ครูมีคุณธรรม จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการทำงาน					

ข้อ	ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
5. ด้านสมรรถนะ		5	4	3	2	1
19	ครูใช้เทคโนโลยีกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน					
20	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร ชักจูง และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่น					
21	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

ตาราง 47 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านทรัพยากรมนุษย์									
1	ครูและบุคลากรทางการศึกษาหาความรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของกิจกรรมนั้น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตาม พันธกิจเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศตนเมื่อมีกิจกรรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการกำหนดงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ครูและบุคลากรทางการศึกษาหาความรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาท และหน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
8	ครูและบุคลากรทางการศึกษามี แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดย มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ครูและบุคลากรทางการศึกษามี อิสระในการใช้วิจารณญาณ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบ หมายนโยบายของสถานศึกษา ชัดเจน เข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการชี้แจงเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของ องค์การให้ครูศึกษา เพื่อสร้างความ เข้าใจในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน									
11	ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของทาง ราชการอยู่ในศีลธรรมอันดี มีความ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ครูและบุคลากรทางการศึกษามี คุณธรรม จริยธรรม และมีความ เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบ และอุทิศเวลาให้กับทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
14	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการเข้าร่วมการอบรม/การพัฒนาวิชาชีพ ครูอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีพัฒนาและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดหลากหลายในการจัดการเรียนรู้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
20	ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนา จัดหา หรือสร้างสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน									
21	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ การยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ ความช่วยเหลือและ คำปรึกษาที่ดี จากบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งเรื่องงานและส่วนตัวอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลัก ยุติธรรมและเสมอภาคในการ มอบหมายงานต่อครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการปฏิบัติงานต่อครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ แสดงออกถึงความรัก ความเมตตา ต่อครูอย่างบริสุทธิ์ใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ กับ การมอบหมายงานให้ครู โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย	การ แปลผล	
		1	2	3	4	5				
3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน										
27	ผู้บริหารสถานศึกษารวมแสดงความยินดีกับครู เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตาม เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
28	นโยบายของสถานศึกษามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
29	สถานศึกษามีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน มีหลักเกณฑ์ชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรมต่อครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
30	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและบุคลากรทุกภาคส่วนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4. ด้านภาวะผู้นำ										
31	ครูและบุคลากรทางการศึกษาโน้มน้าว จูงใจ ให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
32	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลมองปัญหาได้อย่างทะลุปรุโปร่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
33	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างสรรค์ผลงานด้านวิชาการอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
34	ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ หลักเหตุผลในการจัดการชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการ ปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้า ร่วมกิจกรรมของหน่วยงานด้วย ความเต็มใจ และสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถบริหารจัดการชั้นเรียนแบบ องค์รวมอย่างมีประสิทธิภาพ ตาม นโยบายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ครูและบุคลากรทางการศึกษารับ ฟังความคิดเห็นของเพื่อนครูและ บุคลากรสถานศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการ วางแผนกำหนดอนาคตที่สามารถ ลงมือปฏิบัติได้ และทำได้สำเร็จตาม เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านภาวะผู้นำ									
40	ครูและบุคลากรทางการศึกษามี ความสามารถในการวางแผนในการ ทำงานเชิงรุก และแก้ปัญหาในการ ทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 47 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความ
สอดคล้องของแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสอดคล้องทั้ง 40 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

ตาราง 48 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับ ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อที่	ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านความรู้									
1	ครูมีความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย รวมถึงประเด็นทางสังคม ความเป็นส่วนตัว และจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูมีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูมี วิธีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานการทำงานระหว่างหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูมีความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูมีความรู้ด้านการจัดการการให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย	การ แปลผล	
		1	2	3	4	5				
2. ด้านความสามารถ										
6	ครูสามารถปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการ ด้านดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
7	ครูมีความสามารถด้านการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่ม ประสิทธิผลขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน สภาวะการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3. ด้านประสบการณ์										
9	ครูมีประสบการณ์ในการใช้งาน ดิจิทัลในการทำงาน และใน ชีวิตประจำวันอย่างถูกต้องและ ปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10	ครูมีประสบการณ์ในการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้และตีความ ข้อมูลที่ได้รับ เพื่อประกอบ หรือ เป็นสารสนเทศที่ใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
3. ด้านประสบการณ์									
11	ครูมีประสบการณ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน หรือมีประสบการณ์ในการรวบรวมวิเคราะห์ และสื่อสารข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ครูมีประสบการณ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานที่หลากหลายทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรองและ ภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ครูมีประสบการณ์ในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านคุณลักษณะ									
14	ครูมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาในการทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ครูมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ในการปฏิบัติได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ครูมีคุณธรรม จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
5. ด้านสมรรถนะ									
19	ครูใช้เทคโนโลยีกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน การสื่อสาร ชักจูง และสร้างแรง บันดาลใจให้แก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 48 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความ
สอดคล้องของแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสอดคล้องทั้ง 21 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 49 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี

ปัจจัยการบริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	หมายเหตุ
1. ด้านทรัพยากรมนุษย์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.13 – 0.66 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.84	1	0.63	ใช้ได้
	2	0.55	ใช้ได้
	3	0.37	ใช้ได้
	4	0.54	ใช้ได้
	5	0.37	ใช้ได้
	6	0.55	ใช้ได้
	7	0.13	ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถาม
	8	0.66	ใช้ได้
	9	0.63	ใช้ได้
	10	0.59	ใช้ได้
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.47 – 0.76 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.89	1	0.60	ใช้ได้
	2	0.51	ใช้ได้
	3	0.60	ใช้ได้
	4	0.56	ใช้ได้
	5	0.56	ใช้ได้
	6	0.47	ใช้ได้
	7	0.76	ใช้ได้
	8	0.59	ใช้ได้
	9	0.72	ใช้ได้
	10	0.58	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	หมายเหตุ
3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.76 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91	1	0.73	ใช้ได้
	2	0.54	ใช้ได้
	3	0.35	ใช้ได้
	4	0.71	ใช้ได้
	5	0.66	ใช้ได้
	6	0.71	ใช้ได้
	7	0.46	ใช้ได้
	8	0.75	ใช้ได้
	9	0.59	ใช้ได้
	10	0.76	ใช้ได้
4. ด้านภาวะผู้นำ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.54 – 0.78 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91	1	0.64	ใช้ได้
	2	0.64	ใช้ได้
	3	0.63	ใช้ได้
	4	0.70	ใช้ได้
	5	0.54	ใช้ได้
	6	0.62	ใช้ได้
	7	0.66	ใช้ได้
	8	0.78	ใช้ได้
	9	0.64	ใช้ได้
	10	0.64	ใช้ได้
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.85 – 0.96 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยการบริหาร เท่ากับ 0.97			

จากตาราง 49 พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.85 – 0.96 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านทรัพยากรมนุษย์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.13 – 0.66 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.84
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.47 – 0.76 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.89
3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.35–0.76 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91
4. ด้านภาวะผู้นำ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.54 – 0.78 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91

ตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	หมายเหตุ
1. ด้านความรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.82 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93	1	0.70	ใช้ได้
	2	0.79	ใช้ได้
	3	0.74	ใช้ได้
	4	0.82	ใช้ได้
	5	0.80	ใช้ได้
2. ด้านสามารถ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.69 – 0.83 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92	1	0.83	ใช้ได้
	2	0.83	ใช้ได้
	3	0.69	ใช้ได้
3. ด้านประสบการณ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.68 – 0.85 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92	1	0.68	ใช้ได้
	2	0.70	ใช้ได้
	3	0.85	ใช้ได้
	4	0.75	ใช้ได้
	5	0.75	ใช้ได้
4. ด้านคุณลักษณะ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.81 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92	1	0.79	ใช้ได้
	2	0.76	ใช้ได้
	3	0.81	ใช้ได้
	4	0.70	ใช้ได้
	5	0.73	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	หมายเหตุ
5. ด้านสมรรถนะ	1	0.81	ใช้ได้
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.78 – 0.81	2	0.78	ใช้ได้
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93	3	0.81	ใช้ได้
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.75 – 0.93 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน เท่ากับ 0.96			

จากตาราง 50 พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน

ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.75 – 0.93 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.82
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93
2. ด้านสามารถ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.69 – 0.83
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92
3. ด้านประสบการณ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.68 – 0.85
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92
4. ด้านคุณลักษณะ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.81
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92
5. ด้านสมรรถนะ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.78 – 0.81
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ปัจจัยการบริหาร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1A1	348	3.00	5.00	4.6006	.49633
x1A2	348	3.00	5.00	4.5632	.52491
x1A3	348	3.00	5.00	4.5690	.51307
x1A4	348	3.00	5.00	4.7270	.48334
x1A5	348	2.00	5.00	4.5057	.71820
x1A6	348	3.00	5.00	4.4569	.51590
x1A7	348	3.00	5.00	4.5172	.58041
x1A8	348	3.00	5.00	4.5345	.53302
x1A9	348	2.00	5.00	4.1466	.58197
x1A10	348	2.00	5.00	4.4397	.54676
x1AT	348	3.00	5.00	4.5060	.35834
Valid N (listwise)	348				

เปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

Group Statistics

State	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1AT ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.6414	.23155	.02483
ครูผู้สอน	261	4.4609	.38140	.02361
x2BT ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.8138	.26333	.02823
ครูผู้สอน	261	4.6000	.39017	.02415
x3CT ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.7977	.31769	.03406
ครูผู้สอน	261	4.4368	.47526	.02942
x4DT ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.7724	.18280	.01960
ครูผู้สอน	261	4.5946	.37730	.02335
Totalx ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.7563	.20592	.02208
ครูผู้สอน	261	4.5231	.33448	.02070

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
x1AT	Equal variances assumed	38.654	<.001	4.163	346	<.001	.18046	.04335	.09519	.26573
	Equal variances not assumed			5.268	245.479	<.001	.18046	.03426	.11298	.24794
x2BT	Equal variances assumed	52.496	<.001	4.760	346	<.001	.21379	.04491	.12545	.30213
	Equal variances not assumed			5.754	219.110	<.001	.21379	.03715	.14057	.28701
x3CT	Equal variances assumed	30.956	<.001	6.605	346	<.001	.36092	.05464	.25345	.46839
	Equal variances not assumed			8.020	221.416	<.001	.36092	.04501	.27223	.44961
x4DT	Equal variances assumed	106.279	<.001	4.230	346	<.001	.17778	.04203	.09511	.26045
	Equal variances not assumed			5.831	302.139	<.001	.17778	.03049	.11778	.23777
Totalx	Equal variances assumed	26.379	<.001	6.125	346	<.001	.23324	.03808	.15834	.30813
	Equal variances not assumed			7.706	241.904	<.001	.23324	.03027	.17362	.29286

เปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
x1AT	Between Groups	.806	2	.403	3.178	.043
	Within Groups	43.751	345	.127		
	Total	44.557	347			
x2BT	Between Groups	.917	2	.458	3.322	.037
	Within Groups	47.609	345	.138		
	Total	48.526	347			
x3CT	Between Groups	3.211	2	1.605	7.619	.001
	Within Groups	72.695	345	.211		
	Total	75.906	347			
x4DT	Between Groups	3.567	2	1.784	16.032	.000
	Within Groups	38.381	345	.111		
	Total	41.949	347			
Totalx	Between Groups	1.311	2	.655	6.464	.002
	Within Groups	34.973	345	.101		
	Total	36.284	347			

เปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
x1AT	Between Groups	1.114	2	.557	4.424	.013
	Within Groups	43.443	345	.126		
	Total	44.557	347			
x2BT	Between Groups	3.395	2	1.698	12.977	.000
	Within Groups	45.131	345	.131		
	Total	48.526	347			
x3CT	Between Groups	9.934	2	4.967	25.975	.000
	Within Groups	65.972	345	.191		
	Total	75.906	347			
x4DT	Between Groups	1.249	2	.624	5.292	.005
	Within Groups	40.700	345	.118		
	Total	41.949	347			
Totalx	Between Groups	2.283	2	1.141	11.581	.000
	Within Groups	34.001	345	.099		
	Total	36.284	347			

ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน

		Statistics					
		y1AT	y2BT	y3CT	y4DT	y5ET	TotalY
N	Valid	348	348	348	348	348	348
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4454	4.3841	4.4954	4.5023	4.4684	4.4591
Std. Deviation		.47643	.55643	.51968	.51412	.46932	.45400
Minimum		2.40	3.00	3.00	3.00	3.00	2.88
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

เปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

		Group Statistics			
State		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
y1AT	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.5080	.35016	.03754
	ครูผู้สอน	261	4.4245	.51052	.03160
y2BT	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.5441	.49314	.05287
	ครูผู้สอน	261	4.3308	.56689	.03509
y3CT	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.6437	.41307	.04429
	ครูผู้สอน	261	4.4460	.54239	.03357
y4DT	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.5333	.41447	.04444
	ครูผู้สอน	261	4.4920	.54361	.03365
y5ET	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.4559	.43762	.04692
	ครูผู้สอน	261	4.4725	.48015	.02972
TotalY	ผู้บริหารสถานศึกษา	87	4.5370	.36527	.03916
	ครูผู้สอน	261	4.4332	.47775	.02957

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means		95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
y1AT	Equal variances assumed	43.931	<.001	1.418	346	.157	.08352	.05889	-.03231	.19936
	Equal variances not assumed			1.702	215.296	.090	.08352	.04907	-.01319	.18024
y2BT	Equal variances assumed	.711	.400	3.135	346	.002	.21328	.06802	.07949	.34708
	Equal variances not assumed			3.361	167.687	<.001	.21328	.06346	.08801	.33856
y3CT	Equal variances assumed	10.055	.002	3.111	346	.002	.19770	.06354	.07272	.32268
	Equal variances not assumed			3.557	192.252	<.001	.19770	.05557	.08809	.30731
y4DT	Equal variances assumed	2.374	.124	.650	346	.516	.04138	.06370	-.08391	.16667
	Equal variances not assumed			.742	192.022	.459	.04138	.05574	-.06856	.15132
y5ET	Equal variances assumed	.693	.406	-.285	346	.776	-.01660	.05818	-.13103	.09782
	Equal variances not assumed			-.299	160.328	.765	-.01660	.05554	-.12629	.09308
TotalY	Equal variances assumed	3.029	.083	1.854	346	.065	.10386	.05601	-.00630	.21402
	Equal variances not assumed			2.116	191.453	.036	.10386	.04907	.00706	.20065

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา

**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**

ชื่อผู้วิจัย นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่ทำงาน

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยการบริหารที่สามารถพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านภาวะผู้นำ
3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

1. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร
ด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

(ด้านทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง สิ่งหรือองค์ประกอบทางการบริหาร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาหาความรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และแก้ปัญหาในสถานศึกษาและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพของสถานศึกษารับผิดชอบงาน ที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามพันธกิจเป้าหมายของสถานศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องอุทิศตนเมื่อมีกิจกรรมของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาท และหน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระในการใช้วิจารณ์ญาณ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย นโยบายของสถานศึกษาชัดเจน เข้าใจง่าย และมีการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์การ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน)

นางสาวทยาธร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม

(ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งหรือองค์ประกอบทางการบริหารเป็นระดับของพฤติกรรม หรือความพึงพอใจของครูที่มีต่อคุณภาพ ของงานที่ครูนั้น ใ้ความพยายามที่จะกระทำได้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด หรือ ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว และสำหรับการวิจัย ในครั้งนี้ เห็นว่าในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยความเร็ว ความถูกต้อง และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

การศึกษาประถมศึกษาอิงภาพ

(ด้านภาวะผู้นำ สิ่งหรือองค์ประกอบทางการบริหาร

เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นศิลปะ
ในการทำงานของครู โดยครูควรมีศาสตร์ และศิลป์ ในการโน้มน้าว ชักจูงให้ครูและ
บุคลากรในโรงเรียนเกิด การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่
ด้วยความเต็มใจ ใช้กระบวนการ ส่งเสริม และกระตุ้นให้มุ่งมั่นปฏิบัติงานตามที่ได้รับ
มอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น จนบรรลุผลสำเร็จ
ตามเป้าหมาย และนำมาซึ่งความสำเร็จของโรงเรียน ตามที่มุ่งหวังไว้)

นายณัฏฐาธิ พวงพันธ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ นายสุรัชย์ โพธิ์คำ ศึกษาธิการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
วันที่ 6 มีนาคม 2568



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ดร.คนอง ศรีสรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลสาสนสิทธิ์อำนาจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 6 มีนาคม 2568



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายธวัชชัย สีมาสม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโพธิ์น้อยหนองลิ้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 6 มีนาคม 2568



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ บุญรังศรี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านทรัพย์วังทองอุดมทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 6 มีนาคม 2568



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางจิรวรรณ บุญมงคล ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านห้วยผักกะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 6 มีนาคม 2568



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางอมรรัตน์ จำปานวน ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนางัวสายปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 6 มีนาคม 2568



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางสาวรัตติพร ศรีแสง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านกุดลิ้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 6 มีนาคม 2568



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร.อรรถกร ชัยมูล รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
วันที่ 7 มีนาคม 2568



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 9 มีนาคม 2568



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 9 มีนาคม 2568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายณัฐวุฒิ พวงพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	วัน 8 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2533
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	96 หมู่ 10 บ้านเซกาใต้ ตำบลเซกา อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ 38150
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอุดรพัฒนการ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2558	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต หลักสูตร 5 ปี (ค.บ.) สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2564	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านขามป้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
พ.ศ. 2566	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านขามป้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
พ.ศ. 2566 - ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนอนุบาลเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ