



ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
สิทธินนท์ ภูศรีฐาน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
สิทธิพนธ์ ภูศรีฐาน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING TEACHERS' COMPETENCY
IN THE DIGITAL ERA UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY
SITTINON PHOOSRITHAN

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

March 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ลิทธิณนัท ภูศรีฐาน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) ประธานที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ภิญโญ ทองเหลา) กรรมการที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ประภัสร สุภาสอน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 26 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำเสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.นฤมล สุภาทอง นายศิริศักดิ์ ดวงปรีชา ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณ ดร.พิชญ์วรัตน์ สิงหะ ดร.วิทวินทร์ ประทังคติ ดร.อังสนา เข้มไคร นายพีระพัฒน์ ไวแสน นางนฤมล วรณปะกะ และนางสาวบุษราคม แข็งแรง ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเช่นกัน

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแล และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 24/2

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

สิทธิพนธ์ ภูศรีฐาน

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ผู้วิจัย	ลัทธินันท์ ภูศรีฐาน
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ดร.ภิญโญ ทองเหลา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์
หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน และครู ปีการศึกษา 2567
จำนวน 345 คน จากจำนวน 90 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง
ของเครจซีและมอร์แกน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับ
ปัจจัยทางการบริหารมี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.322 – 0.782 และมีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ 0.776 และแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.438 – 0.915 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.788 และแบบสัมภาษณ์
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การทดสอบค่า (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
แต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยทางการบริหาร อยู่ในระดับมาก
2. สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู
จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
ส่วนขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู
สภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
และขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์
ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน
ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ
การจูงใจ การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
และภาวะผู้นำของผู้บริหารรวมกัน สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้ร้อยละ 76.80
และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27637

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ดังนี้
1) ด้านการจูงใจ ผู้บริหารต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้คณะครูและบุคลากร โดยการ
มอบรางวัล ประกาศเกียรติคุณ การยกย่องชมเชย 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหาร
ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร เห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญในการใช้
และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการเรียนรู้ และ 4) ด้านบรรยากาศและ
วัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารต้อง ส่งเสริมบุคลากรทำงานเป็นทีม มีความรักความสามัคคี
โอบอ้อมอารี แบ่งปันกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ และ
5) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเข้าใจความสำคัญ
ของการศึกษาในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล

TITLE	Administrative Factors Affecting Teachers' Competency in the Digital Era under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Sittinon Phoosrithan
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Watana Suwannatrai Dr. Pinyo Thonglao
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 guidelines for developing administrative factors affecting teachers' competency in the digital era under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1. The research sample consisted of school administrators and teachers, totaling 345 participants from 90 schools in the 2024 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan table and selected through multi-stage random sampling. The research instruments for data collection included sets of 5-point Likert scale questionnaires assessing administrative factors and teachers' competency in the digital era, with the discriminative power ranging from 0.322 to 0.782, and from 0.438 to 0.915, with the reliability of 0.776, and 0.788, respectively. The interview form was also utilized. The statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, One – Way ANOVA, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that:

1. The administrative factors were at a high level.
2. The teachers' competency in the digital era was at a high level.

3. The administration factors, as perceived by participants with different positions and work experience, showed no significant differences overall. However, classified by school sizes, differences were found overall at the .05 level of significance.

4. The teachers' competency in the digital era, as perceived by participants with different positions and work experience, showed no significant differences. However, school sizes exhibited statistically significant differences at the .05 level.

5. The administration factors and teachers' competency in the digital era showed a positive relationship at a high level of correlation at the .01 level of significance.

6. The administration factors were analyzed, with five factors which could predict the teachers' competency at the .01 level of significance. These factors, including motivation, personnel development, information technology, organizational climate and culture, and administrators' leadership, could jointly predict teachers' competency accounting for 76.50 percent, with the standard error of estimate of ± 0.27637 .

7. The guidelines for developing administrative factors affecting teachers' competency in the digital era under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1 consisted of five aspects: 1) Motivation: Administrators should enhance teachers' and personnel's morale through rewards, recognition, and appreciation; 2) Personnel Development: Administrators should encourage personnel to recognize the value of self – improvement; 3) Information Technology: Administrators should promote the adoption and development of appropriate technological innovations that enhance the learning process; 4) Organizational Climate and Culture: Administrators should foster teamwork, unity, and collaboration, and knowledge sharing to enhance collaborative efforts to improve tasks across all aspects; and 5) Administrators' Leadership: Administrators must demonstrate a broad vision and recognize the importance of education in the digital era.

Keywords: Administrative Factors, Teachers' Competency, Digital Era

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
ปัจจัยทางการบริหาร	22
ความหมายของการบริหารโรงเรียน	22
ความหมายของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน	24
องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน	25
ยุคดิจิทัล	60
ความหมายของยุคดิจิทัล	60
แนวคิดของการจัดการศึกษายุคดิจิทัล	65
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครู	70
ความหมายของสมรรถนะ	70
ความสำคัญของสมรรถนะ	74
องค์ประกอบของสมรรถนะ	78
สมรรถนะครู	81
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล	89

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ...	97
นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ..	97
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	102
งานวิจัยในประเทศ	102
งานวิจัยต่างประเทศ	108
3 วิธีดำเนินการวิจัย	113
ตอนที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	113
ประชากร	113
กลุ่มตัวอย่าง	114
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	121
การเก็บรวบรวมข้อมูล	126
การวิเคราะห์ข้อมูล	126
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	127
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับสมรรถนะ ครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	129
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	133
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	133
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	135
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	136
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	136
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	138

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยนำปัจจัยทางการบริหารทั้ง 5 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยการ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ทั้ง 5 ด้าน	207
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	225
ความมุ่งหมายของการวิจัย	225
สมมติฐานของการวิจัย	226
วิธีดำเนินการวิจัย	227
สรุปผลการวิจัย	230
อภิปรายผลการวิจัย	233
ข้อเสนอแนะ	242
บรรณานุกรม	245
ภาคผนวก	263
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	265
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	271
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	295
ภาคผนวก ง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	311
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	319
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	327
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา	361
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	369
ประวัติย่อของผู้วิจัย	377

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน	30
2 ตัวบ่งชี้ของยุคดิจิทัล	65
3 ตัวบ่งชี้ของการจัดการศึกษายุคดิจิทัล	69
4 องค์ประกอบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล	90
5 จำนวนโรงเรียน จำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 1	114
6 แสดงขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2567)	116
7 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน	117
8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ ลักษณะการเปิดสอน และขนาดโรงเรียน	137
9 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู โดยรวม	138
10 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	139
11 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล	140
12 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการพัฒนาบุคลากร	141
13 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านงบประมาณ	142

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการจูงใจ	144
15 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ	145
16 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวม	146
17 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน	148
18 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ	149
19 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	150
20 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน	151
21 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อ ในยุคเทคโนโลยี	152

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	153
23 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ด้านการนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน	154
24 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน	155
25 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยี	156
26 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล	157
27 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการ เรียนรู้	158
28 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	159

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 การเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน	160
30 การเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน	162
31 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครู จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)	163
32 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	166
33 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	168
34 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	170
35 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครู จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)	172
36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครู ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จากตัวแปรทั้งหมด	176

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับ สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา (Y ₁)	177
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับ สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y ₁)	178
39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะ ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการ เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y ₂)	179
40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะ ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี (Y ₃)	180
41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะ ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน (Y ₄)	181
42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะ ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนา งานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี (Y ₅)	182

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะ ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (Y ₆)	183
44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะ ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการ เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y ₇)	184
45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะ ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ ชั้นเรียน (Y ₈)	185
46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะ ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยี (Y ₉)	186
47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะ ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล (Y ₁₀)	187
48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะ ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้ (Y ₁₁)	188
49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจ พยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล โดยรวม (Y _t)	190

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจ พยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y ₁)	191
51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอำนาจ พยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การใช้ข้อมูลสารสนเทศ ในการพัฒนาการบริการ (Y ₂)	193
52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจ พยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การพัฒนาตนเองให้เท่าทัน กับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Y ₃)	194
53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจ พยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา การทำงานเป็นทีม โดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน (Y ₄)	195
54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจ พยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี (Y ₅)	196
55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจ พยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y ₆)	198
56 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจ พยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยี ดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y ₇)	199
57 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจ พยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y ₈)	200

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
58 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจ พยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี (Y ₉)	202
59 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจ พยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล (Y ₁₀)	203
60 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจ พยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ (Y ₁₁)	205
61 สรุปตัวแปรปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	207
62 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการจูงใจ (X ₅)	209
63 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (X ₃)	213
64 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₂)	216
65 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X ₆)	219
66 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X ₁)	222

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
67 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล ต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถาม	313
68 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล ต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหาร	314
69 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล ต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 เกี่ยวกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ตอนที่ 3 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล	316
70 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยทางการบริหาร ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	321
71 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของสมรรถนะครู ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	323

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	14
2 องค์ประกอบของงบประมาณ	54
3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	371
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	371
5 สัมภาษณ์ ดร.พิชญ์วราศม์ สิงหะ รักษาการ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริม การศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	372
6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวະบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	372
7 สัมภาษณ์ ดร.นฤมล สุภาพทอง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	373
8 สัมภาษณ์ ดร.วิหิตินทร์ ประทังคติ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	373
9 สัมภาษณ์ นายพีระพัฒน์ ไวแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนกกเหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	374
10 สัมภาษณ์ ดร.อังสะนา เข้มไคร้ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว ราษฎร์รัฐบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	374
11 สัมภาษณ์ นางสาวบุษราคม แข็งแรง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน บ้านถาวรนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	375

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 12 สัมภาษณ์ นางนฤมล วรรณปะกะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 375

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกาภิวัตน์ของโลกในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา กำหนดให้รัฐต้องจัดโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่องทางในการสื่อสาร และสื่อโทรคมนาคมเพื่อการศึกษา จัดให้มีโครงสร้างและหน่วยงานเฉพาะเพื่อรับผิดชอบ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนทั้งประชาชนให้มีขีดความสามารถในการผลิต การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา เรียนรู้ ดังนั้น รัฐจึงให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ ในหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐ รวมถึงพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ โดยอาศัย เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้มากขึ้น กระทรวงศึกษาธิการเล็งเห็นความสำคัญของ เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และพัฒนาให้มีความรู้ในระดับสูงขึ้นรวมถึงรู้จักวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ไม่เหมาะสมด้วย ดังจะเห็นได้จากการให้ ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 9 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ที่มีความ เจริญก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สู่โลกยุคดิจิทัล ที่มีคุณลักษณะของการเป็นโลกที่ไร้พรมแดน คือ การไม่มีขอบเขตที่แท้จริง ในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศเป็นโลกที่แคบลง คือ การเดินทาง ติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วมากขึ้น ประหยัดและมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นโลกที่หมุนเร็ว มากขึ้น คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์มีความหลากหลายและสะดวกยิ่งขึ้น ทำให้การใช้เวลาในแต่ละวันของมนุษย์เองสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้มากกว่าในยุค ที่ผ่านมามากมาย โดยคุณลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าวนี้ เกิดขึ้นมาได้ เนื่องจากมีตัวเร่งปฏิกิริยาการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ เทคโนโลยี (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2558, หน้า 43) ประเทศไทยได้พัฒนาสู่ยุค Thailand 4.0 ด้วยการใช้เทคโนโลยีและ ความคิดที่สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจ องค์การต้องปรับตัว

ในกระบวนการบริหารเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาหลักของประเทศโดยอาศัยการบริหารองค์กรจากผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถบริหารงานด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ การที่ประเทศไทยจะขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0 ได้สมบูรณ์แบบอย่างแท้จริง จึงเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนที่ต้องช่วยกัน โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับจะต้องปฏิรูปตนเอง (คมคาย น้อยสิทธิ์, 2561, หน้า 40 – 57)

ยุคดิจิทัลเป็นช่วงเวลาและเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ เทคโนโลยีได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วและมีอิทธิพลในทุกด้านของสังคม ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารการศึกษา หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้ยุคดิจิทัลเกิดขึ้น คือ อินเทอร์เน็ตและการเชื่อมต่อแบบไร้สาย ซึ่งทำให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ Big Data จำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนาแนวคิดอย่างสร้างสรรค์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้พร้อมกับการก้าวทันในยุคดิจิทัล และมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับบุคลากรและผู้เรียน ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจะต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลแก่ครูให้สอดคล้องกับครูในยุคการศึกษาไทย มีสมรรถนะทางดิจิทัล (Digital competency) และการสอนดิจิทัล (Digital Pedagogy) ให้เท่าทันกับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันสูงขึ้นในระดับโลก โดยครูจะต้องปรับบทบาทจาก “ครู” เป็น “ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้” เนื่องจากความซับซ้อนของโลกดิจิทัล ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการชี้แนะ ดูแลผู้เรียน และเป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยงองค์ความรู้สาระวิชาต่าง ๆ และกับส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลให้แก่ผู้เรียนสามารถเลือกใช้และสร้างสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลได้เหมาะสมกับองค์ความรู้ที่ต้องการถ่ายทอด แม้ว่าในปัจจุบันนักเรียนจะเกิดในยุคดิจิทัล (Digital Native) ที่มีความเชี่ยวชาญและมีความรวดเร็วทางดิจิทัลมากกว่าครู แต่อาจตกเป็นเหยื่อของโลกโซเชียลได้ง่ายเนื่องจากขาดความเท่าทันทางเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น ครูผู้เป็นผู้อพยพทางดิจิทัล (Digital immigration) ต้องเป็นเกราะป้องกันความเสี่ยงและภัยอันตรายที่เกิดขึ้นในสังคมดิจิทัลให้กับตนเอง และผู้เรียนได้ และสอดคล้องความเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดีให้แก่ผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, หน้า 5)

การบริหารเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารและจัดการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและ

จัดการอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดเพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานและใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหารในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบแม้งานสอนจะเป็นงานหลัก งาน 4 ฝ่ายหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมาย ที่ทันการณ์ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554, หน้า 6)

ปัจจัยการบริหารโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญที่เป็นตัวชี้วัดองค์ประกอบในการบริหารจัดการโรงเรียน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จย่อมมีปัจจัยการบริหารที่แตกต่างไปตามบริบทแต่ละโรงเรียน อีกทั้งยังเป็นไปตามกระแสของโลกาภิวัตน์ที่มีปรากฏในช่วงขณะนั้น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนที่ชาญฉลาดย่อมมีการปรับเปลี่ยนปัจจัยการบริหารโดยคำนึงถึงเหตุผล งบประมาณ บุคคล และชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษานักวิชาการหลายท่าน มีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นตัวแปรสำคัญ ในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, หน้า 303) อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาซึ่งปัจจัยทางการบริหารที่ได้จากการสังเคราะห์ จากเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปเป็นปัจจัยทางการบริหาร 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) งบประมาณ
- 5) การจูงใจ และ 6) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

สมรรถนะครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับยุคสมัย รวมทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ

และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และระบบการศึกษา ดังนั้น ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษา การที่ครูจะสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้น สมรรถนะของครูจะเป็นตัวบ่งชี้ให้ครูจะต้องมีพฤติกรรมที่ส่งผลต่อเป้าหมายของสถานศึกษา อีกทั้งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้เกิดมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ครูทราบถึงระดับความสามารถของตนเอง และเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ โดยครูจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้น เพื่อสามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพเพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้กำหนดมาตรฐานสมรรถนะของวิชาชีพครู ได้แก่ สมรรถนะด้านที่ 1 คุณลักษณะความเป็นครู ประกอบด้วย มีจิตวิญญาณความเป็นครู รู้จักตนเอง พัฒนาตนเอง ยอมรับในความแตกต่าง ให้ความเคารพ และมีน้ำใจกับผู้อื่น สมรรถนะด้านที่ 2 ความรู้ทางวิชาชีพและการประยุกต์ใช้ รอบรู้และประยุกต์ใช้เนื้อหาวิชาที่สอน รอบรู้และประยุกต์ใช้ สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา รอบรู้บริบททางการศึกษา และสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน สมรรถนะด้านที่ 3 การจัดการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สมรรถนะด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563, หน้า 25)

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับการศึกษาและการจัดเรียนรู้ของนักเรียนอย่างแท้จริงในสถานศึกษาหรือองค์กรการศึกษา มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีในยุคที่เทคโนโลยีและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล (Education 4.0) โดยเฉพาะ ด้านสมรรถนะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีช่วยพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลจึงเป็นความสามารถในเชิงพฤติกรรมของครู ที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ในยุคดิจิทัล จำแนกได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 3) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลของผู้เรียน 4) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้เรียน และ 5) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 2)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบแนวทางเกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลในโรงเรียน เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง และส่งเสริมสมรรถนะครู การจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล และใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากร นอกจากนี้ ยังเป็นข้อมูลปัจจัยทางการบริหารเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริม ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลอีกด้วย

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู อยู่ในระดับใด
2. สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. ปัจจัยทางการบริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลในโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู อยู่ในระดับมาก
2. สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพ ดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน
4. สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตาม สถานภาพดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน
5. ปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ปัจจัยทางการบริหารอย่างน้อย 1 ด้านสามารถพยากรณ์สมรรถนะครู ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จะก่อให้เกิด ประโยชน์ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารและสมรรถนะครูยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
2. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ในการนำไปประกอบกระบวนการพัฒนา สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล และให้เกิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งเสริมให้สมรรถนะครูยุคดิจิทัลมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังนี้

1.1 ปัจจัยทางการบริหาร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของ อีฐะแย้ม ยิ้ม (2562, หน้า 65) พีระพงษ์ บัวชุม (2563, หน้า 137); นภา พิมจันทร์ (2563, หน้า 46); พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564, หน้า 15 – 16); อัญรินทร์ แก้วอินธิ (2564, หน้า 11); นราดล ยตะโคตร (2565, หน้า 8 – 9); สกฤณา ใบภักดี (2565, หน้า 11 – 13); กรกนก พุดน้อย (2565, หน้า 10 – 11); พรธิดา สำเนาทอง (2565, หน้า 13 – 14); ธมนวรรณ คำจริง (2566, หน้า 87) ซึ่งได้สังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารทั้งหมด มีความคล้ายคลึงกันแล้วเลือกหัวข้อที่ซ้ำกันมากที่สุดขึ้นมาเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยทางการบริหาร 6 ปัจจัยได้แก่

1.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.1.2 เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล

1.1.3 การพัฒนาบุคลากร

1.1.4 งบประมาณ

1.1.5 การจูงใจ

1.1.6 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

1.2 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวของครู และแสดงออกมาโดยการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีผลงานการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม และโดดเด่น ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรมในสถานศึกษา มีการร่วมกันพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูและร่วมกัน พัฒนาเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ คุณลักษณะของการพัฒนาครูบุคลากรเพื่อเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ทักษะคุณลักษณะ ที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 สมรรถนะ ได้แก่

1.2.1 การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน

1.2.2 การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ

1.2.3 การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

ทางเทคโนโลยี

1.2.4 การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน

1.2.5 การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางาน

โดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี

1.2.6 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

และการจัดการเรียนรู้

1.2.7 การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการ

เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.2.8 การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ

ชั้นเรียน

1.2.9 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

โดยใช้เทคโนโลยี

1.2.10 ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล

1.2.11 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรม

ในการจัดการเรียนรู้และวิเคราะห์ร่วมกับองค์ประกอบยุคดิจิทัลและสมรรถนะครู

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,041 คน จาก 248 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 248 คน ครู จำนวน 1,793 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด (2566, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน แต่ในการวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 344 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Sampling) โดยข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจาก 90 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 90 คน ครู จำนวน 255 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ประสบการณ์ทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.1.3 ขนาดโรงเรียน

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่ และ ใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม แบ่งเป็นดังนี้

3.2.1 ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย

3.2.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.2.1.2 เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล

3.2.1.3 การพัฒนาบุคลากร

3.2.1.4 งบประมาณ

3.2.1.5 การจูงใจ

3.2.1.6 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

3.2.2 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล

3.2.2.1 การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3.2.2.2 การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ

3.2.2.3 การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

ทางเทคโนโลยี

3.2.2.4 การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน

3.2.2.5 การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางาน

โดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี

3.2.2.6 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

และการจัดการเรียนรู้

3.2.2.7 การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการ

เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน

3.2.2.8 การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ

ชั้นเรียน

3.2.2.9 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

โดยใช้เทคโนโลยี

3.2.2.10 ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล

3.2.2.11 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรม

ในการจัดการเรียนรู้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียน 5 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) งบประมาณ 5) ด้านการจ้าง ซึ่งได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร ของ อีฐะ แยมยัม (2562, หน้า 65) พีระพงษ์ บัวชุม (2563, หน้า 137); นภา พิมจันทร์ (2563, หน้า 46); พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564, หน้า 15 – 16); อัญรินทร์ แก้วอินธิ (2564, หน้า 11); นราดล ยตะโคตร (2565, หน้า 8 – 9); สกฤษฎา ใบภักดี (2565, หน้า 11 – 13); กรกนก พุดน้อย (2565, หน้า 10 – 11); พรธิดา สำเภาทอง (2565, หน้า 13 – 14); ธมนวรรณ คำจริง (2566, หน้า 87)

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล เป็นคุณลักษณะครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับการศึกษา และการจัดเรียนรู้ของนักเรียนอย่างแท้จริงในสถานศึกษาหรือองค์การการศึกษา มีความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ในการรวบรวมและศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะครู และยุคดิจิทัล จากนักวิชาการด้านการศึกษาของไทยและต่างประเทศที่ได้ให้ความหมาย สำหรับสมรรถนะครูและยุคดิจิทัล ได้สังเคราะห์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลได้ทั้งหมด 11 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 26 – 38); (พิพัฒน์ เหลืองนฤมิตชัย, 2559, ออนไลน์); (บริษัท Wice Logistics, 2560, ออนไลน์); (เสาวลักษณ์ พันธบุตร, 2560, หน้า 163); (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2561, ออนไลน์); (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561, หน้า 14); (ปิ่นอนันต์ กาญจนะวสิต 2561, หน้า 53); (ศศิวิมล ม่วงกล้า, 2562, หน้า 20); (อริยญา เถลิงศรี, 2563, ออนไลน์); (ทิพวรรณ โพธิ์ขำ, 2563, หน้า 54); (ศิริ ถิอาสนา เสน่ห์ คำสมหมาย และเฉลิมเกียรติ ถิอาสนา, 2564, หน้า 117 – 118); (ภัทราพร เขาวรัตน์, 2565, หน้า 14)

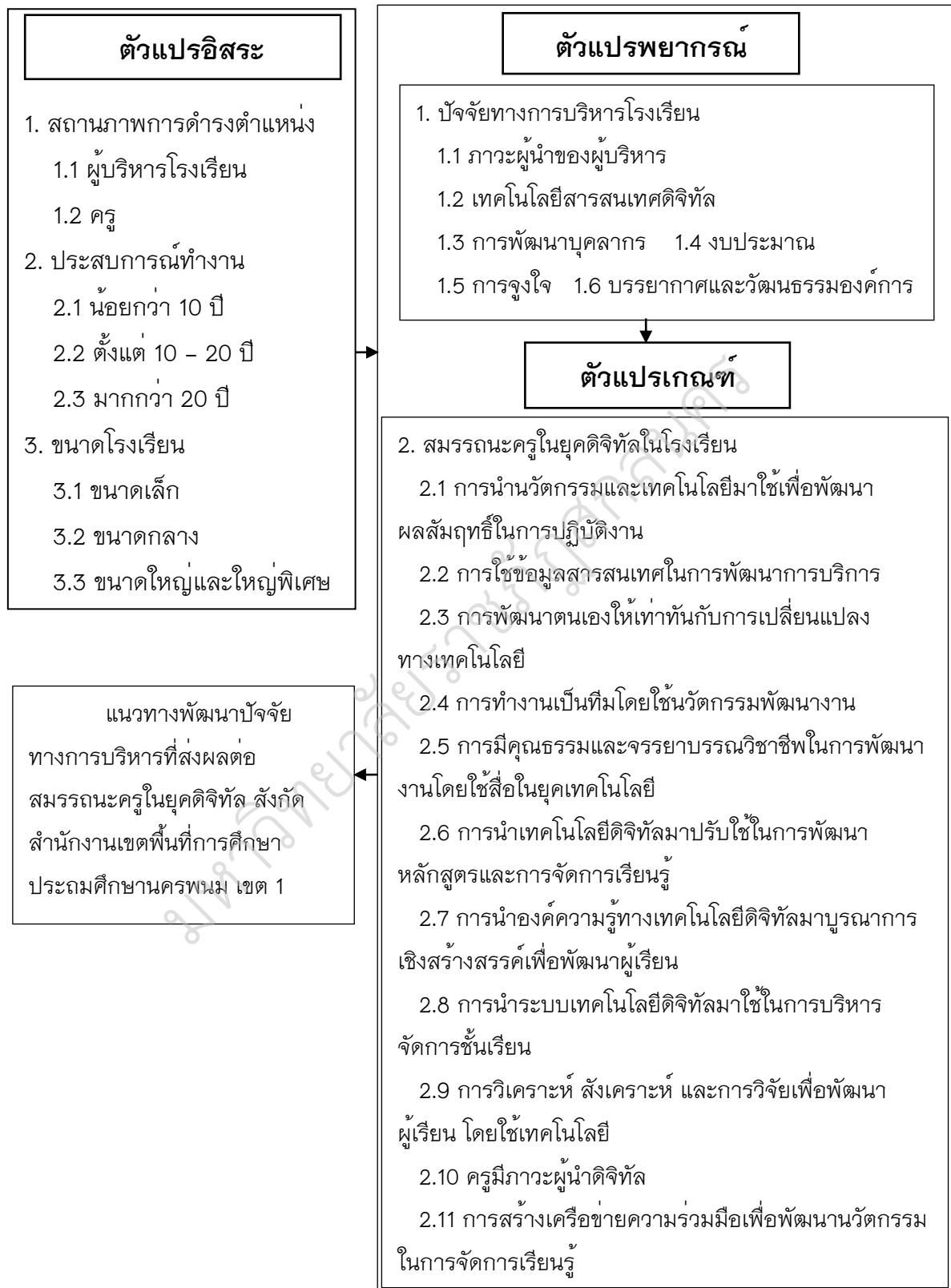
1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

2. การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ

3. การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

4. การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน

5. การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี
 6. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 7. การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน
 8. การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน
 9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี
 10. ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล
 11. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้
- ดังกรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 1 ซึ่งมี 6 ด้านดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ความรู้ความสามารถและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มีทักษะการบริหารที่ดี และเป็นผู้ที่มีศิลปะในการจูงใจ มีการกระตุ้น ชี้นำ และผลักดันบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การมีภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารจะสร้างความร่วมมือภายในสถานศึกษา ใช้เหตุผลในการบริหารอย่างสร้างสรรค์ และจัดการปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา

1.2 เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล หมายถึง การประยุกต์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ในการจัดการสารสนเทศ โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ และเครือข่ายโทรคมนาคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง และความรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อช่วยในการรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล สื่อสารข้อมูล และเข้าถึงความรู้ใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์เป็นสื่อการเรียนการสอน เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในการปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น และการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล เครือข่ายบริหารจัดการข้อมูล ช่วยให้อบรมเป้าหมายของสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม

1.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ทักษะ และประสบการณ์ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของครูและบุคลากร

ในสถานศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการเรียนรู้มีความสำคัญจึงต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

1.4 งบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการงบประมาณในสถานศึกษา ด้านการวางแผนและการจัดสรรเงิน การตรวจสอบและประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไปในทุกระดับของกระบวนการบริหารจัดการในสถานศึกษาการจัดทำและเสนอของบประมาณ เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา และการจัดแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษาเพื่อให้เสนอของบประมาณที่มีความเหมาะสมและเหมาะสมการจัดสรรงบประมาณ เน้นความถูกต้องและเหมาะสมในการจัดสรรงบประมาณภายในโรงเรียน รวมถึงการเบิกจ่าย การอนุมัติ และการโอนเงิน การตรวจสอบและประเมินผล เน้นการตรวจสอบและติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงานเพื่อประเมินผลและปรับปรุงต่อไป การระดมทรัพยากรและการลงทุน เน้นการจัดทรัพยากรและระดมทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

1.5 การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมุ่งมั่นและตั้งใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยวิธีการจูงใจ การกระตุ้นที่ทำให้เพื่อนร่วมงานแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ประกอบด้วย การชักชวนและโน้มน้าวจิตใจ ทำให้บุคคลคล้อยตามและมีทิศทางไปในทางเดียวกัน มีการยกย่องชมเชยและสนับสนุนความก้าวหน้า การมอบหมายงานที่ท้าทายและให้ความเป็นอิสระ สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการตอบสนองในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา

1.6 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงาน ประกอบด้วย การให้ความไว้วางใจ การยอมรับความคิดเห็น และมีความสามัคคี เป็นแนวทางที่สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีมีคุณภาพที่ทำให้เกิดความเชื่อพฤติกรรม และค่านิยมร่วมที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การ ก่อให้เกิดการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีคุณภาพ

การวิจัยครั้งนี้วัดปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของครูที่สามารถปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับการศึกษาและการจัดเรียนรู้ของนักเรียนอย่างแท้จริงในสถานศึกษาประกอบด้วย

2.1 การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพถูกต้องและครบถ้วน รวมทั้งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์และผลงานอย่างต่อเนื่อง

2.2 การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารสนเทศเพื่อจัดการและปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

2.3 การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หมายถึง การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีด้านวิชาการและวิชาชีพ อีกทั้งสามารถพัฒนาองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

2.4 การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน หมายถึง การสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาการทำงาน เพื่อพัฒนางาน พร้อมทั้งให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนและเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี รวมถึงแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม สร้างสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.5 การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้เทคโนโลยี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2.6 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ พัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี

เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.7 การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การประยุกต์และพัฒนาเทคโนโลยีโดยนำเอาองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้รอบด้าน ทั้งการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ส่งเสริมความเป็นไทย และเทคโนโลยีในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

2.8 การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในชั้นเรียน การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนและเสริมสร้างความปลอดภัยในชั้นเรียน

2.9 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคโนโลยีมาพัฒนาผู้เรียน และแยกประเด็นสำคัญ รวบรวม และสรุปผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และแก้ปัญหาปรับปรุง ให้การศึกษามีประสิทธิภาพ

2.10 ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ครูมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำดิจิทัลที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยเน้นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.11 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยนำเอาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้หรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยครั้งนี้วัดสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครู

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567

3.2 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียน การสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วง ผู้บริหารโรงเรียน และครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูจนถึง เวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

4.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ได้รับการ บรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครู ที่น้อยกว่า 10 ปี

4.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ได้รับการ บรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูมาเป็นระยะเวลา ระหว่าง 10 ปี ถึง 20 ปี

4.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ได้รับการ บรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครู เป็นระยะเวลา 20 ปี

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวน นักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 119 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

5.3 ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนด

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ
ประถมศึกษาในแต่ละท้องที่ จังหวัดนครพนม ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาประถม
ศึกษาที่อยู่ในเขต 1 จำนวน 249 โรงเรียน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ
ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 หมายถึง วิธีการ
ที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูยุคดิจิทัล โดยผู้วิจัย
จะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ค่าอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล
ต่อสมรรถนะครูยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 1 มาพิจารณาถ้อยพจน์ว่าปัจจัยทางการบริหารด้านใดมีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครู
ยุคดิจิทัล แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา
เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร

- 1.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
- 1.2 ความหมายของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน
- 1.3 องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน

2. ยุคดิจิทัล

- 2.1 ความหมายของยุคดิจิทัล
- 2.2 แนวคิดของการจัดการศึกษายุคดิจิทัล

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครู

- 3.1 ความหมายของสมรรถนะครู
- 3.2 ความสำคัญของสมรรถนะครู
- 3.3 องค์ประกอบของสมรรถนะครู
- 3.4 องค์ประกอบของสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล

4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
- 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ปัจจัยทางการบริหาร

1. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

ในการบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ สามารถบรรลุตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในความหมายของการบริหารโรงเรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

พิมพ์พร จารุจิตร (2559, หน้า 103) ให้ความหมายว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานจนกระทั่งเป็นผลสำเร็จ หมายความว่าผู้บริหารสถานศึกษาเองไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่ใช้ศาสตร์เป็นองค์ความรู้ แนวคิดและศิลปะหรือกระบวนการ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนประสบความสำเร็จตรงตามจุดหมายของโรงเรียนหรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายในโรงเรียน โดยมีปัจจัยทางด้านการบริหาร ได้แก่ คน งบประมาณ สื่อเทคโนโลยี ระบบการบริหาร เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

บาริ มะแซ (2559, หน้า 41) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง แนวทางการบริหารโรงเรียนที่เป็นกระบวนการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษามีการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน มีจุดเน้นการเรียนการสอนมีจุดประสงค์ที่ชัดเจน สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรภายในโรงเรียนและชุมชน ผู้ปกครอง

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 52) ได้สรุปความหมาย การบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกระบวนการการบริหารโรงเรียน

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารและการจัดการสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงาน

บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมย อธิชัย และสุชาติ บางวิเศษ (2563, หน้า 30)

ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาว่า การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถและความเป็นคนดี หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอนการจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอน ในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษา”

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 20 - 21) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรในโรงเรียน ได้แก่ คน งบประมาณ สื่อ เทคโนโลยี ระบบการบริหาร โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากร จากองค์กรทั้งภายในและภายนอก อย่างมีแบบแผน มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับร่วมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวัง

กล่าวโดยสรุป การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารต้องใช้ความรู้และความเข้าใจในกระบวนการบริหารโรงเรียน เพื่อสร้างการรับรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมุ่งเน้นให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ การดำเนินกิจกรรมเหล่านี้มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านความรู้และความสามารถของบุคลากรและนักเรียน และใช้การร่วมมือเป็นสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของทุกคนในสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินกิจกรรมเหล่านี้เรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประสิทธิผล

2. ความหมายของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนไว้ดังต่อไปนี้

อภิลิทธิ์ ทนคำดี (2560, หน้า 20) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัย ด้านการจัดการหรือวิธีการบริหาร (method or management) ซึ่งเป็นคุณลักษณะ คุณสมบัติ และกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นิษฐอุตติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของปัจจัยการบริหารว่า การบริหารเป็นองค์ประกอบหรือทรัพยากรที่นำมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

ประภาษ จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 27) ได้กล่าวถึง ปัจจัยการบริหารว่า เช่น ตัวแปรการดำเนินงานทางการบริหารที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพของการบริหาร

วาทีทยา ราชภักดี (2561, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ปัจจัยการบริหารว่า คือ สิ่งที่สนับสนุนการดำเนินงานทางการบริหารทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการบริหาร

วิภาสินี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 18) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ทรัพยากร ปัจจัย หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้บริหารงานแล้ว บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร และทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล

ประยงค์ ศรีโหมี (2561, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

มุกตมณี ศรีพงษ์เพริศ (2561, หน้า 16) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ตัวแปรหรือกลุ่มตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นทั้งปัจจัยภายในและภายนอก

ปวีณา คำชมภู (2561, หน้า 59) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อจัดกระบวนการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

ภานุพงษ์ คำภูษา (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นทั้งสาเหตุทางตรง และสาเหตุทางอ้อมของประสิทธิผลของโรงเรียน

ปราณี รัตนธีรชัยกุล (2563, หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในการจัดโครงสร้างองค์การ ให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การให้มีมาตรฐาน มีการติดต่อสื่อสารและจูงใจ จัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

สุพัตรา ดีท่าโพธิ์ (2564, หน้า 20) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดควมมีประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

สุกัญญา นามธรรม (2565, หน้า 37) ให้ความหมายของปัจจัยการบริหารสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างการทำงาน การจูงใจ เทคโนโลยีสารสนเทศบุคลากร งบประมาณ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อสมรรถนะครู

3. องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบทางการบริหารโรงเรียนไว้ดังต่อไปนี้

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 15) ได้สังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร เป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สามารถทำให้การบริหารงานในสถานศึกษามีคุณภาพและพัฒนายิ่ง ๆ ขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 9 ปัจจัย ดังนี้

1. นโยบายสู่การปฏิบัติ
2. โครงสร้างองค์การ
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
4. กระบวนการบริหาร

5. บุคลากร
6. งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร
7. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ
8. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
9. สภาพแวดล้อมชุมชนท้องถิ่น

ประภาส จิตรักศิลป์ (2561, หน้า 30 – 31) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน

1. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
2. โครงสร้างองค์การ
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. การติดต่อสื่อสาร
5. การจูงใจ
6. ภาวะผู้นำ
7. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
8. การพัฒนาทีมงาน

วิภาสสินี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 23) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่ามีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
3. ปัจจัยด้านภาคีเครือข่าย
4. ปัจจัยด้านการจูงใจ
5. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
6. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปราณี รัตนธีระชัยกุล (2563, หน้า 36) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่ามีปัจจัยทางการบริหาร 8 ด้าน คือ

1. ภาวะผู้นำ

2. การพัฒนาบุคลากร
3. การจูงใจ
4. การติดต่อสื่อสาร
5. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
6. โครงสร้างองค์การ
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ
8. งบประมาณ

แก้วกาญจน์ กิমানวัฒน์ (2564, หน้า 24) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า มีปัจจัยการบริหารมีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ
2. งบประมาณ
3. การบริหารจัดการ
4. เทคโนโลยีสารสนเทศ
5. การพัฒนาบุคลากร

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564, หน้า 32) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน
3. การบริหารทรัพยากรบุคคล
4. กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
6. เทคโนโลยีทางการศึกษา

ฐิตาภา จันทน์ (2564, หน้า 34) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่ามีปัจจัยบริหาร 6 ด้าน คือ

1. ด้านผู้บริหาร

2. ด้านครูผู้สอน
3. ด้านงบประมาณ
4. ด้านชุมชน
5. ด้านอาคารสถานที่
6. ด้านสื่อและเทคโนโลยี

ณัฐดนัย วงษาเนาว์ (2564, หน้า 24 – 25) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่ามีปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน คือ

1. ด้านภาวะผู้นำ
2. ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร
3. ด้านงบประมาณและทรัพยากร
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. ด้านบรรยากาศ

ชัชวาล ไวแสน (2566, หน้า 29) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้กล่าวถึงปัจจัยการบริหารโรงเรียนไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ
2. ด้านการจูงใจ
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร
5. ด้านบรรยากาศขององค์กร

Likert (2009, p. 12) ได้กล่าวถึง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
2. แรงจูงใจ
3. การบริหารวิชาการ
4. การติดต่อสื่อสาร
5. โครงสร้างพื้นฐาน
6. การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน
7. การตัดสินใจ

8. การกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ

9. กระบวนการพัฒนา

10. การควบคุมงาน

11. สิ่งแวดล้อม

12. นโยบาย

13. บุคลากร

14. มาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์
ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนจากองค์ประกอบของนักศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดง
รายละเอียดสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน

นักวิชาการ หรือนักวิจัย	องค์ประกอบ ของปัจจัยทางการ บริหารโรงเรียน	เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560)	ประภาส จิตร์กิตติ์ (2561)	วิภาสิณี หัตถกรรจ (2561)	ปราณี รัตนธีระชัยกุล (2563)	แก้วกาญจน์ กิमानุวัฒน์ (2564)	จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564)	จิตติภา จันทน์ (2564)	ณัฐดนัย วงษาเนา (2564)	ชัชวาล ไวแสน (2566)	Likert (2009)	ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
1. นโยบายสู่การปฏิบัติ/นโยบาย		✓									✓	2	20	
2. โครงสร้างองค์การ	โครงสร้างพื้นฐาน	✓	✓		✓						✓	4	40	
3. ภาวะผู้นำ	ของผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9	90	✓
4. กระบวนการ	บริหาร/การบริหารแบบมีส่วนร่วม	✓	✓			✓	✓					4	40	
5. ด้านบุคลากรและ	การพัฒนาบุคลากร/ การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทีมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9	90	✓
6. งบประมาณ	และทรัพยากรเพื่อการบริหาร	✓			✓	✓		✓	✓			5	50	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของปัจจัยทางการ บริหารโรงเรียน	นักวิชาการ	หรือนักวิจัย	เมรินทร์กาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560)	ประภาส จิตรักศิลป์ (2561)	วิภาสสินี หัตถกรรจ (2561)	ปราณี รัตนธีระชัยกุล (2563)	แก้วกาญจน์ กิमानุวัฒน์ (2564)	จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564)	จิตาภา จันทภูมิ (2564)	ณัฐดนัย วงษาเนา (2564)	พัชราภา ไชยเสน (2566)	Likert (2009)	ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	90	✓
8. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร สิ่งแวดล้อม	✓	✓		✓				✓		✓	✓	✓	7	70	✓
9. สภาพแวดล้อมชุมชนท้องถิ่น	✓			✓					✓			✓	4	40	
10. การติดต่อสื่อสาร		✓	✓	✓	✓							✓	4	40	
11. การจูงใจ		✓	✓	✓	✓			✓				✓	5	50	✓
12. ปัจจัยด้านภาคีเครือข่าย				✓	✓								2	20	
13. ด้านผู้บริหาร									✓				1	10	
14. ด้านครูผู้สอน									✓				1	10	
15. ด้านอาคารสถานที่									✓				1	10	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของปัจจัยทางการ บริหารโรงเรียน	นักวิชาการ	หรือนักวิจัย											
	เมรินทร์กาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560)	ประภาส จิตรักศิลป์ (2561)	วิภาสสินี หัตถกรรจ (2561)	ปราณี รัตนธีระชัยกุล (2563)	แก้วกาญจน์ กิมาณัฐ (2564)	จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564)	จิตาภา จันทน์ (2564)	ณัฐดนัย วงษ์พานาว (2564)	ชัชวาล ไวแสน (2566)	Likert (2009)	ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
16. การบริหาร วิชาการ									✓		1	10	
17. การปฏิสัมพันธ์ และการมีอิทธิพล ต่อกัน									✓		1	10	
18. การตัดสินใจ									✓		1	10	
19. การกำหนด เป้าหมายหรือ การสั่งการ									✓		1	10	
20. กระบวนการ พัฒนา									✓		1	10	
21. การควบคุมงาน									✓		1	10	
22. มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม									✓		1	10	

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อ
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษาและเลือก
ความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50 ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น สรุปได้ว่า

ปัจจัยทางการบริหารมีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2) เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) งบประมาณ 5) การจูงใจ และ
6) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ แต่ละปัจจัยมีรายละเอียดที่นำเสนอตามลำดับนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ได้นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ดังต่อไปนี้

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชื่นนำ ผลักดัน ให้บุคคล มีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานผลงานความขัดแย้งในองค์กรของตน

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 22) สรุปเอาไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามเกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผลเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ และผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ประภาส จิตร์กิตศิลป์ (2561, หน้า 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนใช้เหตุผลในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ และสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

สุนิสา ภูเงิน (2561, หน้า 40) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารงาน ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะการบริหาร หรือมีภาวะผู้นำที่ดี จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นภาวะการแสดงความสามารถทางการบริหาร เพื่อการบริหารงานวิชาการงานบุคลากร งานงบประมาณ และงานทั่วไปของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ

และเกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี (2562, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลสามารถใช้ศิลปะ เพื่อจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามแนวคิด ความคิดเห็น ความต้องการของตน ด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ประสานงานในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อก้าวนำไปสู่เป้าหมายและการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Howell & Costley (2001, pp. 1 – 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในการทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่ามีอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้องและมีความชอบธรรม

Owens (2004, unpaged) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำหมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นในกลุ่มคน สภาวะเช่นนี้จะเกิดขึ้นเฉพาะเมื่อคนสองคนหรือมากกว่าสองคนปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์เกิดขึ้นเมื่อคนที่มีจุดประสงค์แน่วแน่จัดทำกรเคลื่อนไหวเพื่อการแข่งขันกับผู้อื่น หรือเกิดจากความขัดแย้งกับผู้อื่น เป็นการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสถาบันเกี่ยวกับการเมือง เคลื่อนไหวโดยมีจุดประสงค์ทางจิตวิทยาและอาจเป็นด้วยเหตุอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อปลุกเร้าและสร้างความพึงพอใจตามความต้องการของผู้ตาม

จากความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มีทักษะการบริหารที่ดี และเป็นผู้มีศิลปะในการจูงใจมีการกระตุ้น ชื่นนำ และผลักดันบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การมีภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารจะสร้างความร่วมมือภายในองค์กร ใช้เหตุผลในการบริหารอย่างสร้างสรรค์ และจัดการปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำไว้ดังต่อไปนี้
 พิชณนพงษ์ วิเศษ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคล มีหลักการพื้นฐานอยู่สามอย่าง คือ เชื่อมั่นในตนเอง กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และมีทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจบุคคลอื่นหากผู้นำในองค์กรใดมีภาวะผู้นำก็จะสามารถทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จสูงเพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้นสามารถทำให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานขององค์กรจึงประสบผลสำเร็จ

อัฒนศักดิ์ ลิทธิ (2561, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญซึ่งเปรียบเหมือนพลังที่ผลักดันให้คนในองค์กรหรือผู้ตาม ปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

สุชาติ พันธกอม (2563, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลัง อิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรม ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความสำคัญสูงและสามารถพัฒนาได้ผ่านหลักการพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกล้าที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ และทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจบุคคลอื่น ผู้นำที่มีภาวะนี้สามารถเป็นแรงผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จสูงขึ้น การมีภาวะนี้ยังช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจและเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหาร และความสำเร็จขององค์กรทั้งหมด การเสริมสร้างศักยภาพและอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรอื่น ๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะพัฒนาและเสริมสร้างให้ผู้นำเต็มที่มีสมบุรณ์ ในการสร้างทีมและกลุ่มทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความเชื่อมั่น ความนับถือ และความอบอุ่นใจในการทำงานร่วมกันได้ประสบความสำเร็จอย่างเต็มที่วางไว้

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

ได้นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ดังต่อไปนี้

บุญยะลิต ยศทิวงสา (2562, หน้า 56) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจ 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม 5) ความมีปารมี 6) การตัดสินใจ 7) การมุ่งหาความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และ 8) การกระตุ้นการใช้ปัญญา

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 12) ได้สรุปองค์ประกอบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ

Robbins (1996, p. 366) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ใช้อำนาจเผด็จการสูงไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบน ลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบน

2. อำนาจเชิงเมตตา ปกครองแบบพอบปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาสูง โดยการให้รางวัลแต่บางครั้งขู่ลงโทษยอมให้การ ติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3. แบบปรึกษาหารือ ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการ ตัดสินใจแต่ไม่ใช่ทั้งหมดจะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการ ติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง

4. แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยผู้บริหารจะให้ความ ไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่มมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง

จากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่ม ผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน นั้นมีหลายด้านที่สำคัญ เช่น การมีวิสัยทัศน์ในการนำทางโรงเรียน การมุ่งเน้นผลสำเร็จในการบริหารและการศึกษา การเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงาน และควมมีบารมีในการประสานงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ นอกจากนี้ยังมีภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมีได้ เช่น ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจและการทำงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ที่เน้นการสร้าง ความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการเชื่อมั่นและการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา และภาวะผู้นำทางวิชาการที่เน้นการส่งเสริมความรู้และการเรียนรู้ในโรงเรียน

2. เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.1 ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลไว้ดังต่อไปนี้

นิษฐอุตติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 86) ได้สรุปความหมายไว้ว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในภายในองค์การหรือโรงเรียน มีความสำคัญทั้งด้านการจัดการองค์การและการเรียนรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรวบรวม การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์การสร้างงาน การสื่อสารข้อมูล และเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้คนเข้าถึงความรู้ ทั้งการค้นหาคำความรู้ ใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายและสร้างฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสาร และทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การ

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 47) ได้สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2561, หน้า 15) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: I) คือ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่นำมาใช้เพื่อการผลิต การจัดการ การจัดเก็บ การสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูล นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับระบบคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงเข้ากับระบบสื่อสารความเร็วสูงเพื่อนำส่งทางข้อมูลเสียงและวิดีโอ ตัวอย่างอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต ทีวีดิจิทัล และประกอบไปด้วยเทคโนโลยีที่สำคัญ 2 ส่วนด้วยกัน คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสาร

วศิน เพิ่มทรัพย์ (2563, หน้า 170) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง การนำเอาความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเทคโนโลยีที่นำมาใช้จัดการสารสนเทศต่าง ๆ เหล่านี้ เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีทางด้านการสื่อสารและโทรคมนาคม เป็นต้น เมื่อนำเอาคำว่า เทคโนโลยี และสารสนเทศ รวมเข้าไว้ด้วยกันแล้ว อาจสรุปความหมายโดยรวมได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศหรือไอที (IT: Information Technology) คือการประยุกต์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาจัดการสารสนเทศที่ต้องการ โดยอาศัยเครื่องมือทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีด้านเครือข่ายโทรคมนาคมและการสื่อสาร ตลอดจนจนอาศัยความรู้ในกระบวนการดำเนินงานสารสนเทศในขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การแสวงหา การวิเคราะห์ การจัดเก็บ รวมถึงการจัดการแลกเปลี่ยนสารสนเทศด้วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์ได้นั่นเอง และการแสวงหา การวิเคราะห์ และการจัดเก็บข้อมูลจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและแม่นยำ ในทำนองเดียวกันเทคโนโลยีทางด้านการสื่อสารและโทรคมนาคมก็เป็นปัจจัยที่ช่วยให้เผยแพร่และแลกเปลี่ยนสารสนเทศได้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

จากความหมายของเทคโนโลยีข้างต้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ในการจัดการสารสนเทศโดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์และเครือข่ายโทรคมนาคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง และความรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษามีความสำคัญในด้านการจัดการเรียนรู้ ช่วยในการรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล สื่อสารข้อมูล และเข้าถึงความรู้ใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์เป็นสื่อการเรียนการสอน เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น และการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารมีความสำคัญ ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล เครือข่ายบริหารจัดการข้อมูล ช่วยให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม

2.2 ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ดังต่อไปนี้

นิรุช ชัยบิน (2561, หน้า 13) ได้สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการสารสนเทศ โดยการจัดเก็บ การประมวลผล การค้นคืน และการรับและส่งสารสนเทศ จากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่ง

เจนภพ ชาไมล์ (2561, หน้า 47) กล่าวว่า การจัดการเรียน การสอนในโรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยี เพื่อการบริหารจัดการที่ดี เพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อินทิรา ชูศรีทอง (2563, หน้า 102) กล่าวว่า ทักษะด้าน เทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูยุคปัจจุบันต้องมี เพื่อใช้ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การจัดการทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนยุคใหม่ ซึ่งครูควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีในรูปแบบที่เหมาะสมต่อไป จึงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการศึกษา

จากความสำคัญของเทคโนโลยีของนักวิชาการและนักศึกษาได้ให้ ความสำคัญของด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการข้อมูลที่เป็นข่าวสารหรือข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น โดยข้อมูลอาจมีความเกี่ยวข้องกับค้นหาหรือสิ่งของ และมักจะเป็นตัวเลขหรือข้อความ การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดขึ้นอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด โรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และมีการจัดการทรัพยากรที่ดีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน และครูควรได้รับการพัฒนา ทักษะด้านเทคโนโลยีในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษา

2.3 องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล

มีนักวิชาการและนักศึกษาให้องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลไว้ดังต่อไปนี้

एममिका योमर्रम्य (2563) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบ คือ เทคโนโลยีเพื่อการประมวลผลคือเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีเพื่อการเผยแพร่คือเทคโนโลยีสื่อสารและโทรคมนาคม มีรายละเอียดดังนี้

1. เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เนื่องจากความซับซ้อนในการปฏิบัติงานและความต้องการสารสนเทศที่หลากหลาย ทำให้มีการจัดการและการประมวลผลข้อมูลด้วยมือไม่สะดวก ลำบากและอาจผิดพลาด ปัจจุบันจึงต้องจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สนับสนุนในการจัดการข้อมูลเพื่อให้การทำงานถูกต้องและรวดเร็วขึ้น คอมพิวเตอร์ประกอบด้วยเทคโนโลยีฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ดังนี้

1.1 ฮาร์ดแวร์ (Hardware) ประกอบด้วย 5 ส่วนหลักคือ หน่วยรับข้อมูล (Input Unit) หน่วยประมวลผลกลาง (Central Processing Unit or CPU) หน่วยความจำ (Memory Unit) หน่วยติดต่อสื่อสาร (Communication Unit) และหน่วยแสดงผล (Output Unit)

1.2 ซอฟต์แวร์ (Software) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นมากในการควบคุมการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ซอฟต์แวร์ (System Software) มีหน้าที่ควบคุมอุปกรณ์ภายในระบบคอมพิวเตอร์ และเป็นตัวกลางระหว่างผู้ใช้กับคอมพิวเตอร์หรือฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ประยุกต์ (Application Software) เป็นโปรแกรมที่เขียนขึ้นเพื่อทำงานเฉพาะด้านตามความต้องการ

2. ระบบสื่อสารโทรคมนาคม จากวิวัฒนาการด้านการสื่อสารข้อมูลนับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1562 ที่เริ่มต้นการสื่อสารด้วยสื่อสิ่งพิมพ์ แล้วพัฒนามาเป็นการสื่อสารระยะไกลด้วยระบบดิจิทัลระบบโทรเลข ระบบโทรศัพท์ ระบบคลื่นวิทยุ ตลอดจนโทรศัพท์ที่ได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการกระจายข่าวสารไปยังท้องถิ่น ทูรกันดาร จวบจนระบบโทรศัพท์ก็ได้ถูกพัฒนาให้สามารถติดต่อกันได้แบบไร้สาย คอมพิวเตอร์ก็ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตและการทำงานของมนุษย์

ในปัจจุบัน คอมพิวเตอร์สามารถเชื่อมต่อกันได้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่ผู้คนแต่ละซีกโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้แบบไร้พรมแดนจึงเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization)

DeLone and McLean (2003) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่าง

6 องค์ประกอบ ที่มีความสำคัญและเป็นเครื่องประเมินความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ได้แก่ (1) ด้านคุณภาพระบบ (System Quality) โดยคำนึงถึงความสะดวกในการใช้งาน (Convenience of Access) เวลาที่ใช้ในการตอบสนอง (Response Time) ความง่ายในการใช้งาน (Ease of Use) ความมีเสถียรภาพ (Reliability) และความปลอดภัย (Security) (2) ด้านคุณภาพของข้อมูล (Information Quality) โดยคำนึงถึงตัวแปรหลักที่ใช้วัด คุณภาพสารสนเทศที่สามารถมาใช้ได้แก่ ความถูกต้อง (Accuracy) ความครบถ้วนสมบูรณ์ (Completeness) ความเกี่ยวข้อง (Relevance) ความทันต่อเวลา (Timeliness) ความรัดกุม (Conciseness) รูปแบบของสารสนเทศ (Format) ความทันสมัยของสารสนเทศ (Currency) และความแม่นยำ (Precision) (3) ด้านคุณภาพของการบริการ (Service Quality) (4) ด้านคุณลักษณะของผู้ใช้ระบบสารสนเทศ (User Satisfaction) (5) ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้ ระบบสารสนเทศ (Intention to Use) โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ใช้งานที่มีพฤติกรรมใช้ซ้ำหรือมีความพึงพอใจ (6) คุณประโยชน์ของระบบสารสนเทศ (Net Benefit) โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้จากการใช้งานและปัจจัยด้านผู้ใช้งาน ได้แก่ ความตั้งใจที่จะใช้งานและความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

จากองค์ประกอบของเทคโนโลยีของนักวิชาการและนักศึกษาได้ให้แนวคิดของเทคโนโลยีสารสนเทศสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ เทคโนโลยีเพื่อการประมวลผล (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์) และเทคโนโลยีเพื่อการเผยแพร่ (เทคโนโลยีสื่อสารและโทรคมนาคม) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ฮาร์ดแวร์ประกอบด้วยหน่วยรับข้อมูล หน่วยประมวลผลกลาง หน่วยความจำ หน่วยติดต่อสื่อสาร และหน่วยแสดงผล เทคโนโลยีสื่อสารและโทรคมนาคม คอมพิวเตอร์มีบทบาทสำคัญในการสื่อสารและการทำงานของมนุษย์ในปัจจุบันผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในการจัดการข้อมูล และการสื่อสารในสมัยปัจจุบันที่ต้องการความรวดเร็วและความถูกต้องในการดำเนินงาน และการสื่อสารข้อมูลในทุก ๆ ด้าน

3. การพัฒนาบุคลากร

3.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

นิษฐอุตติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 59) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนา บุคลากร หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล ในองค์กรให้เหมาะสมกับงาน ความรับผิดชอบ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กรและนำพาองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนา บุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้สร้าง บรรยากาศองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ในเรื่อง ความรับผิดชอบ

สมฤทัย ล้อแก้วมณี (2561, หน้า 42) อธิบายว่า ปัจจัย ด้านครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการ ให้การศึกษาผลการเรียนการสอนจะดี มีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับตัวผู้สอน เป็นสำคัญการจัดการศึกษาเน้นครูมีบทบาทหน้าที่สำคัญหลายประการ ทั้งในด้านการสอน ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ การจัดมวลงประสบการณ์ต่าง ๆ ให้ผู้เรียนเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มุ่งเน้นให้จัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งทั้งหมดนี้ครูจะต้อง มีทักษะในการดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จได้ การจะให้เกิดทักษะต่าง ๆ นั้น ครูต้องพัฒนา ตนเองเพราะการพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีเจริญขึ้น เพื่อให้เป็นครูที่มีคุณภาพ และคุณภาพของครู เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของ การจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดีมีความสุข สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างสงบสุข

จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่าบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีความรู้

ความสามารถ ประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาแนะนำ ในการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งการได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหารหรือครูผู้สอนในการพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนไปสู่การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ทักษะ และประสบการณ์ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาผู้เรียนได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

3.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้แนวคิดของความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

สุรัชย์ วันดี (2558, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพัฒนาและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

นวลละออง อุทามนตรี และรชยา อินทนนท์ (2558, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรนั้น ภายใต้อิทธิพลของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวิทยาการต่าง ๆ ล้วนส่งผลให้การจัดการศึกษา การเรียนรู้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้มีความเจริญมากยิ่งขึ้น ดังนั้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติต่าง ๆ ที่ดีต่องาน เพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและทรงคุณค่ามากยิ่งขึ้น

วาทีทยา ราชภักดี (2561, หน้า 38) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาที่ต้องมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากร รวมถึงกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนา
 ในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยการเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาโดยเน้น
 ที่การพัฒนาตนเอง

พัชรา ไชยเสน (2566, หน้า 44) กล่าวถึงความสำคัญของการ
 การพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้นสรุปว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมาก
 โรงเรียนที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ จะทำให้เกิดระบบงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้
 เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพเท่านั้น
 ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีความแตกต่างกัน
 ตามความสนใจ ความถนัดของตนเอง ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับสภาพการณ์ไม่ว่าจะเป็นด้าน
 ทรัพยากร สภาพแวดล้อมและความทันสมัยของเทคโนโลยีด้วย

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรของนักวิชาการ
 และนักศึกษาได้ให้แนวคิดของการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการ
 พัฒนาที่มีนโยบายและมาตรฐานเพื่อสร้างพัฒนาการที่ยั่งยืนในบุคลากรภายในโรงเรียน
 นโยบายนี้ควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน เน้นการเพิ่มพูนความรู้
 และทักษะของครูและบุคลากรโรงเรียน โดยเฉพาะในด้านการจัดกิจกรรมการเรียน
 การสอน และการประเมินผล นอกจากนี้ยังเน้นการพัฒนาตนเองของบุคลากรผ่านการ
 เข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาเพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ในการจัดการ
 เรียนการสอนอย่างเป็นระบบ การพัฒนาบุคลากรนี้เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียน
 มีคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3.3 องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร
 ไว้ดังต่อไปนี้

สุมาลี ชัยเจริญ และคณะ (2556, หน้า 265) ได้เสนอ
 องค์ประกอบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
 ขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ไว้ 8 องค์ประกอบ คือ

1. ธนาคารความรู้
2. การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง
3. พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ
4. การเรียนรู้ร่วมกัน

5. การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ
6. การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม
7. การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน
8. การพัฒนาโรงเรียนและชั้นเรียน

สมศักดิ์ ภูวิภาตาวรรณ และคณะ (2556, หน้า 192) ได้เสนอองค์ประกอบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย ไว้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. การมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัย โรงเรียน และชุมชน
2. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน 3 ด้าน คือ บรรยากาศ

เจตคติ และการคาดหวังและการจูงใจ

3. กระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

พงษ์ศักดิ์ ผกามาต และคณะ (2565, หน้า 9) นำเสนอการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการปรับตัวด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ประชุมสัมมนาและอบรมให้ความรู้ด้วยตนเอง การเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์จริงภายนอกมาบรรยาย การพาไปศึกษาดูงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นเลิศ การให้ไปฝึกอบรมตามความสนใจและความถนัด กระตุ้นให้คณาจารย์พัฒนา การเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน การคิดค้นนวัตกรรม และทดลองวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ จัดกิจกรรมหรือนิทรรศการให้คณาจารย์ได้แสดงและเผยแพร่ผลงานวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ การส่งเสริมให้คณาจารย์ เป็นผู้นำทางวิชาการและวิจัย สามารถให้คำแนะนำกับผู้อื่นได้ ส่งเสริมสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการและการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรของนักวิชาการและนักวิจัย ได้ให้องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีการจัดการเรียนการสอน การประชุมสัมมนา การอบรมให้ความรู้ การเชิญวิทยากรภายนอก การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของคณาจารย์ การมีส่วนร่วม โรงเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยสนับสนุน บรรยากาศ เจตคติ และการคาดหวังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมการดำเนินงาน การพัฒนาผ่านประสบการณ์จริง การฝึกปฏิบัติจริง การมีพี่เลี้ยง การเรียนรู้

ร่วมกัน การฝึกกับผู้เชี่ยวชาญ การนิเทศ การศึกษาชั้นเรียนร่วมกัน และการพัฒนาโรงเรียนและชั้นเรียน

4. บรรยายภาพและวัฒนธรรมองค์การ

4.1 ความหมายของบรรยายภาพและวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายด้านบรรยายภาพและวัฒนธรรมองค์การ ไว้ดังต่อไปนี้

ประภาส จิตร์กคิลป์ (2561, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่า บรรยายภาพและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานการที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 14) ได้สรุปไว้ว่า บรรยายภาพและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สภาพการดำเนินการใด ๆ ภายในในบริเวณโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากร บรรยายภาพการบริหารจัดการ ถือว่ามีความสำคัญที่สุดต่อการจัดการเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนน่าอยู่

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 13) ได้สรุปไว้ว่าบรรยายภาพและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สภาพการดำเนินการใด ๆ ภายในโรงเรียนที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร บรรยายภาพการบริหารจัดการ การเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยายภาพและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

Fred C. Lunenberg and Allan C. Ornstein (2000, p. 60)

ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ทั้งหมดที่เป็นความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรม และสัญลักษณ์ที่เป็นลักษณะขององค์การและที่ยั่งยืนไปกว่านั้น วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การร่วมกันของปรัชญา อุดมการณ์ ความเชื่อ ความรู้สึก ข้อสมมติฐานพื้นฐาน การคาดหวังทัศนคติบรรทัดฐานและค่านิยม

จากความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์การของนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้แนวคิดของบรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์การ สรุปได้ว่าบรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและผลการทำงาน ขององค์การทั้งหมด การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและความสามัคคีในการทำงาน เช่นการให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับความคิดเห็น และมีความสามัคคีเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานวัฒนธรรมองค์การเกี่ยวข้องกับ ความเชื่อ พฤติกรรม และค่านิยมที่รวมกันเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การ วัฒนธรรมนี้มีความสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ความสำคัญของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ไว้ดังต่อไปนี้

มนตรี ศรีจันทร์อินทร์ (2559, หน้า 17) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่ดี ย่อมมีผลทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

นิษฐา อติกันต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 32) สรุปไว้ว่าบรรยากาศขององค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะมีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์การและการรับรู้ที่มีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรม ทักษะ การปฏิบัติงานและความพึงพอใจส่งผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์การ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การอันเป็นการแสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การมีส่วนเกี่ยวโยงมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารในการสั่งการ บังคับบัญชา หรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดตามจุดหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจและความพึงพอใจ

อัศรัช แสนสิงห์ (2560, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อองค์การที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ มีความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่ทำให้กระตือรือร้นในการทำงาน การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ จึงเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ขององค์การที่จะนำมาใช้เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 102) กล่าวว่า ในการศึกษาขององค์กรนั้น สิ่งที่สำคัญต่อองค์กรและผลสำเร็จขององค์กรที่ไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอย่างอื่นคือ บรรยากาศขององค์กร ถ้าหากบรรยากาศขององค์กรไม่ดี ไม่เหมาะสมก็เป็นเหตุให้องค์กรนั้น ไร้ประสิทธิภาพได้ ในทางกลับกันถ้าหากบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงาน ขององค์กรประสบผลสำเร็จได้สูง

Steers (1977, pp. 104 – 109) กล่าวว่า ลักษณะของ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) ซึ่งหมายถึงบรรยากาศขององค์กรนั้น มีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน และมีบทบาทต่อประสิทธิผลของ องค์กร และยังกล่าวอีกว่าบรรยากาศทำให้เกิดผลต่อบุคคลในองค์กร 2 ประเด็นด้วยกัน คือ ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ผลการปฏิบัติงาน (Job performance)

Slocum & Hellriegel (2011, p. 440) กล่าวว่า ความพอใจของ พนักงานจะขึ้นอยู่กับารับรู้บรรยากาศของพนักงานในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควร เสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้เร็วขึ้น

จากความสำคัญด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์กรของ นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์กร สรุปลได้ว่าบรรยากาศในองค์กรมีความสำคัญเนื่องจากมีผลกระทบต่อพฤติกรรมและ ความรู้สึกของบุคลากร และมีผลต่อความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของพวกเขาในองค์กร บรรยากาศนี้เกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารในการสั่งการหรือบังคับบัญชา ซึ่งส่งผลต่อ การกระตุ้นความพึงพอใจและกำลังใจของบุคลากรในการทำงานสร้างบรรยากาศ ที่ดีภายในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพและความสุขของบุคลากร และมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมและความรู้สึกของพวกเขา นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรการสร้างบรรยากาศ ที่ดีในองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และมีผล ต่อความแตกต่างระหว่างองค์กรต่าง ๆ ผ่านพฤติกรรมของบุคลากรที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรเป็นกลยุทธ์หนึ่ง ที่สามารถใช้เพื่อช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

4.3 องค์ประกอบของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้องค์ประกอบของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ไว้ดังต่อไปนี้

วชิรญาณ ขาวจ้อย (2561, หน้า 61 – 64) ได้ทำการศึกษา เรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการสอนที่มีประสิทธิผลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์” และสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความอบอุ่นและการสนับสนุน
2. โครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น
3. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน
4. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. ความรับผิดชอบในงาน
6. นโยบายและเป้าประสงค์ที่ชัดเจนของโรงเรียน

ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์ (2562, หน้า 29 – 43) ได้ทำการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยแบ่งบรรยากาศองค์การ ได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างการปฏิบัติงาน
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. ความรับผิดชอบ
4. การยอมรับการให้รางวัล
5. การสนับสนุนการให้รางวัล
6. ความผูกพันต่อองค์การ

นลินธรรณ กุลพัฒนเศรษฐ์ (2562, หน้า 153) ได้ทำการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา และได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การ
2. ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร
5. ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง
6. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Stringer (2002, pp. 110 – 111) ได้ทำการพัฒนาแบบสอบถามที่ใช้วัดบรรยากาศองค์การ (The Climate Questionnaire) ขึ้นโดยการศึกษาในครั้งนี้ได้แบ่งบรรยากาศองค์การเป็น 6 มิติ คือ

1. มิติโครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าการจัดโครงสร้างของหน่วยงาน มีคำอธิบายบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ซึ่งโครงสร้างที่ดีทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของทุกคนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ใครควรทำอะไรใครมีอำนาจตัดสินใจ และโครงสร้างที่ดีมีผลในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่ามีแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของบุคลากรต่อการทำงานในองค์กร

3. มิติความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4. มิติการได้รับการยอมรับ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าหน่วยงานมีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี มีการตำหนิหรือลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาดหรือปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การได้รับการยอมรับนี้เป็นการมุ่งเน้นที่รางวัลหรือคำติชมหรือการลงโทษ การยอมรับในระดับต่ำ หมายถึง การปฏิบัติงานได้ดีแต่ไม่มีการให้รางวัลที่สม่ำเสมอ

5. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าสมาชิกในหน่วยงานให้ความไว้วางใจและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและได้รับความช่วยเหลือจากทีมและผู้บังคับบัญชาอย่างดี การสนับสนุนต่ำ บุคลากรจะรู้สึกโดดเดี่ยวและอ้างว้าง ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บังคับบัญชา

6. มิติความเป็นหนึ่งเดียวและจงรักภักดี หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าหน่วยงานเป็นสถานที่ที่สมาชิกรู้สึกเป็นเจ้าของและดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงานมีความยึดมั่นต่อจุดมุ่งหมายขององค์การ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือองค์การให้ดำเนินตามวัตถุประสงค์ความยึดมั่นผูกพันสูง หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในระดับสูงด้วยระดับความผูกพันต่ำ หมายถึง บุคลากรไม่รู้สึกยินดีในจุดมุ่งหมายกับองค์การ

Benedicta (2014, pp. 12 – 17) ได้กล่าวถึง บรรยายาขององค์การของโรงเรียน ในบทความ “Journal on School Educational Technology” โดยสรุปไว้ว่า บรรยายาขององค์การประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้

1. ความยืดหยุ่นของงาน (Flexibility)
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards)
4. รางวัล (Rewards)
5. ความชัดเจนของงาน (Clarity)
6. ความผูกพันต่อองค์การ (Team commitment)

จากองค์ประกอบด้านบรรยายาและวัฒนธรรมในองค์การของนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้องค์ประกอบด้านบรรยายาและวัฒนธรรมในองค์การสรุปได้ว่าบรรยายาในองค์การมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากมีผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลภายใน ดังนั้น การสร้างบรรยายาที่ดีในองค์การนั้นมีการพิจารณาจากด้านต่าง ๆ เช่น โครงสร้างการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับการให้รางวัล การสนับสนุนการให้รางวัล และความผูกพันต่อองค์การ

5. บทประมาณ

5.1 ความหมายของบทประมาณ

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของบทประมาณไว้ดังต่อไปนี้
เมรินทกาล พัฒนาทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ว่า บทประมาณ คือ ประมาณรายรับรายจ่ายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการจัดหาเงิน แนวทางการใช้เงินตามวัตถุประสงค์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประหยัด คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบขึ้นตอนต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การเตรียมบทประมาณ

2. การอนุมัติงบประมาณ

3. การบริหารงบประมาณ

เกษแก้ว เจริญเกตุ (2561, หน้า 73) กล่าวว่า ปัจจัยด้าน

งบประมาณ หมายถึง ความเพียงพอ ความเหมาะสมในการบริหาร เงิน งบประมาณ ของสถานศึกษา ที่ได้รับนำมาใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างสอดคล้องกับ ผลผลิตมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของงบประมาณ หมายถึง การจัดทำ การวิเคราะห์พัฒนานโยบายทางการศึกษา การจัดแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา และมีการวิเคราะห์ความเหมาะสม ในการเสนอของงบประมาณ

2. การจัดสรรงบประมาณ หมายถึง ความถูกต้องเหมาะสม รวดเร็ว ในการจัดสรร งบประมาณภายในโรงเรียน การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ และการโอนเงินงบประมาณ

3. การตรวจสอบและประเมินผลการใช้งบประมาณ หมายถึง มีการดำเนินการตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานอย่างถูกต้องสม่ำเสมอต่อเนื่อง

4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา หมายถึง การดำเนินการจัดทรัพยากร การระดมทรัพยากร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา และกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลทางการบริหารวิชาการสูงสุด

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 56) ได้กล่าวไว้ว่า งบประมาณ คือ แผนการจัดการที่จัดขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้าและมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ซึ่งมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ 1) การจัดเตรียม 2) การอนุมัติ และ 3) การบริหาร

จากความหมายงบประมาณ สรุปได้ว่า เป็นการบริหารจัดการ งบประมาณในสถานศึกษาด้านการวางแผนและการจัดสรรเงิน การตรวจสอบและ ประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไปในทุกระดับของกระบวนการบริหารจัดการ ในสถานศึกษาการจัดทำและเสนอของงบประมาณ เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และพัฒนา นโยบายทางการศึกษา และการจัดแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษาเพื่อให้เสนอขอ

งบประมาณที่มีความเหมาะสมและเหมาะสมการจัดสรรงบประมาณ เน้นความถูกต้อง และเหมาะสมในการจัดสรรงบประมาณภายในโรงเรียน รวมถึงการเบิกจ่าย การอนุมัติ และการโอนเงิน การตรวจสอบและประเมินผล เน้นการตรวจสอบและติดตามการใช้เงิน และผลการดำเนินงานเพื่อประเมินผลและปรับปรุงต่อไป การระดมทรัพยากรและการลงทุน เน้นการจัดทรัพยากรและระดมทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

5.2 ความสำคัญของงบประมาณ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของงบประมาณ

ไว้แตกต่างกันดังนี้

ชูบรี ม่วงกุ่ม (2558, หน้า 16) ให้ความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ เป็นเครื่องมือในการบริหารโรงเรียน ครอบคลุมกลุ่มงานทั้งหมด ทั้งงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคลกลุ่มบริหารงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารต้องบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพภายใต้ความโปร่งใส จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้าน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุด ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

บุญยวีร์ พัฒนธกิตติโชค (2559, หน้า 29) ให้ความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ ในการบริหารโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จ โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ประหยัด และมีประสิทธิภาพ

รักษณาสี สุริหาร (2563, หน้า 27) ให้ความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ คือ ความสำเร็จของการจัดทำแผนงบประมาณ ในการคำนวณค่าใช้จ่ายและจัดสรรทรัพยากรตามโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ ส่งผลให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

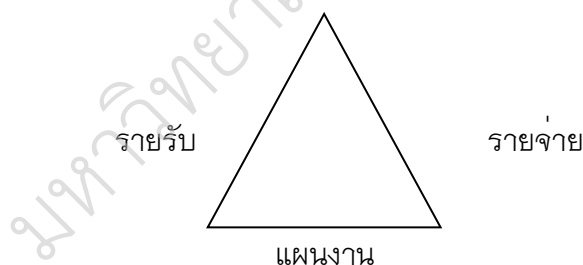
จากความสำคัญด้านงบประมาณของนักวิชาการและนักวิจัย ได้ให้แนวคิดของการบริหารงานงบประมาณ สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ มีความสำคัญในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพในทุกด้าน โดยครอบคลุมกลุ่มงานทั้งหมด เช่น งานวิชาการ บริหารบุคคล บริหารงบประมาณ และงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณช่วยให้โรงเรียนสามารถวางแผนและจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดได้ โดยการวางแผนการใช้และจัดสรรเงิน

ที่เหมาะสม การบริหารงานงบประมาณเกี่ยวข้องกับความโปร่งใสในการใช้งบประมาณ การใช้เงินอย่างรอบคอบ และการลดความสูญเสียทางการเงิน ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญในการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารงานงบประมาณเป็นส่วนสำคัญในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้ไปสู่ความสำเร็จ โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ประหยัด และมีประสิทธิภาพ

5.3 องค์ประกอบของงบประมาณ

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้องค์ประกอบของงบประมาณไว้ดังต่อไปนี้

วินัย น้อยเอี่ยม (2557, หน้า 37, อ้างอิงจาก Alan & Lawrence O. Picus, 2004, p. 250) กล่าวว่า งบประมาณมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เป็นปัจจัยในการตัดสินใจ การจัดลำดับความสำคัญต่อการจัดการบริหารงบประมาณ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ซึ่งแสดงเป็นรูปสามเหลี่ยม แสดงให้เห็น องค์ประกอบสำคัญของงบประมาณ 3 องค์ประกอบ คือ แผนงาน รายรับ รายจ่าย โดยให้แผนงานเป็นฐานของสามเหลี่ยม ทั้งนี้เพราะถ้าไม่มีความชัดเจนในเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของการศึกษา ก็จะไม่มีความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนค่าใช้จ่ายที่จะดำเนินงาน



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของงบประมาณ

(ที่มา: Alan & Lawrence O. Picus, 2004, p. 250)

การจัดทำงบประมาณจะต้องจัดทำเป็นกระบวนการ เพราะต้องทำให้องค์ประกอบสามด้านมีความสมดุลกันสามเหลี่ยมข้างต้น ได้แสดงความคิดรวบยอดเกี่ยวกับนิยามของคำว่างงบประมาณ ดังนี้

1. งบประมาณ คือการอธิบายแผนงานที่เป็นความต้องการด้านการศึกษา

2. งบประมาณ คือการคิดคำนวณรายจ่ายที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานตามแผน

3. งบประมาณ คือการคำนวณรายได้ที่ต้องหามาเพื่อให้เพียงพอถึงรายจ่าย

จากองค์ประกอบของงบประมาณของนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้องค์ประกอบของงบประมาณสรุปได้ว่างบประมาณมีความสำคัญต่อความรู้พื้นฐานและเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบที่แสดงในรูปสามเหลี่ยม ได้แก่ แผนงาน ฐานของสามเหลี่ยม ซึ่งแสดงถึงความชัดเจนในการจัดลำดับความสำคัญของการศึกษา หากไม่มีแผนงานที่ชัดเจน จะไม่มีหลักการพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนค่าใช้จ่ายที่จะดำเนินงาน รายรับ หนึ่งในด้านของสามเหลี่ยมเป็นการคำนวณรายได้ที่ต้องหามาเพื่อให้เพียงพอับรายจ่ายรายจ่าย อีกด้านของสามเหลี่ยม เป็นการคิดคำนวณรายจ่ายที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานตามแผน

6. การจูงใจ

การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้น ที่เรียกว่าแรงจูงใจด้วย

6.1 ความหมายของการจูงใจ

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ดังต่อไปนี้ ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจ คือการกระตุ้นที่ทำให้กลุ่มคนหรือตัวบุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อการปฏิบัติงานไปสู่จุดหมาย

นิชานันท์ วรรณกุล (2564, หน้า 18 – 19) ได้สรุปไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยนอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทুমเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วย

ความยินดีและความเต็มใจของบุคคล ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, หน้า 22 – 23) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติ หน้าที่พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้ตอบสนองอย่างมีทิศทาง และดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการแรงจูงใจนี้ อาจเกิดจากสิ่งเร้าหรือพลังภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการแรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ

Schermerhorn and Osborn (2005, อ้างถึงใน ธีรชกร ตมณี, 2550, หน้า 174 – 175) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง แรงภายในตัวบุคคลที่ทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบในระดับหนึ่ง มีทิศทางและมีการคงอยู่ของความเพียรพยายามในการทำงานโดยที่ระดับ หมายถึง ผลรวมของความพยายามของบุคคลที่แสดงออกมากหรือน้อย ทิศทาง หมายถึง สิ่งที่บุคคลเลือกเมื่อมีทางเลือกที่เป็นไปได้หลายทาง อาทิ ใช้ความพยายามในการทำงานเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ การคงอยู่ หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่บุคคลยังคงแสดงการกระทำนั้น อาทิ พยายามทำงานให้มีคุณภาพ หรือยังคงทำงานให้สำเร็จแม้พบขว้างงานนั้นมีความยากลำบาก

Robbins (2005, p. 87) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการที่มีความพยายามของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายด้านการจูงใจ สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมุ่งมั่นและตั้งใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยวิธีการจูงใจการกระตุ้นที่ทำให้กลุ่มคนหรือตัวบุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน

ประกอบด้วยการชักชวนและโน้มน้าว ทำให้บุคคลคล้อยตามและมีทิศทางไปในทางเดียวกัน ยกย่องชมเชยและสนับสนุนความก้าวหน้า การมอบหมายงานที่ทำทนายและให้ความเป็นอิสระ สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา

6.2 ความสำคัญของการจูงใจ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญการจูงใจ ไว้ดังต่อไปนี้

อษรารักษ์ อุ่นวิเศษ (2560, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้าเพราะจะเกิดการทุ่มเทกำลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงานจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นเพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2561, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานทำให้เกิดการกระทำ มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น สร้างสรรค์ พัฒนางานและองค์การ การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้องค์การประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการ การตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การการจูงใจเป็นองค์ประกอบความสำคัญต่อการจัดการแสดงพฤติกรรมที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือหมายถึงการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย องค์การควรมีการจูงใจ เช่น การกำหนดเป้าหมาย การเสริมแรง การออกแบบงานเพื่อการจูงใจ

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 60) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า เพราะจะเกิดการทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่า การสร้างแรงจูงใจ

ให้บุคคลมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้เจริญความก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้อื่นด้วย

จากความสำคัญของการจงใจที่นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้แนวคิดด้านการจงใจ สรุปได้ การมีแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญและมีประโยชน์ในการทำงาน เนื่องจากมันช่วยส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเจริญก้าวหน้าได้ เมื่อมีแรงจูงใจ บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน การสร้างแรงจูงใจยังช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้เกิดการเป็นคนที่มีสมบูรณ์และมีคุณค่าให้กับตัวเอง และช่วยสร้างคนให้เก่งขึ้น การมีแรงจูงใจยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้คนทำงานอย่างมีความสุขและมีความหมายในชีวิต และช่วยสร้างองค์การที่มีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับได้ในสังคม

6.3 องค์ประกอบการจงใจ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้องค์ประกอบการจงใจ ไว้ดังต่อไปนี้

นารินทร์ทิพย์ สิงห์ฮอย (2563, หน้า 13 – 15) ได้กล่าวว่า

การจงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะงานที่ทำ

มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. เงินเดือนและผลตอบแทน
3. นโยบายและการบริหารงาน
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
5. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ
6. ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

Herzberg and et al (1959, pp. 113 – 115) อ้างถึงใน จินตนา อุทยานิก (2559, หน้า 5) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่
 - 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
 - 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 1.4 ด้านความรับผิดชอบ และ
 - 1.5 ด้านความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยป้องกันรักษา ประกอบด้วย

5 ประการ ได้แก่

- 2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.4 ด้านสภาพการทำงาน
- 2.5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

Wiles (1967, pp. 239 – 231, อ้างอิงถึงใน สมศักดิ์ ยางเปือก, 2566, หน้า 63) ได้กล่าวว่า ชวัญในการปฏิบัติงานบุคลากร ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี 3) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- 4) การได้รับความยุติธรรม 5) ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการงาน 6) ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ และ 7) การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย

Gimer (1970, p. 255, อ้างอิงถึงใน สมศักดิ์ ยางเปือก (2566, หน้า 63 – 64) ได้ให้องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. หน่วยงานและการจัดการ
4. ค่าจ้าง
5. ลักษณะงานที่ทำ
6. การนิเทศงาน

7. ลักษณะทางสังคม
8. การติดต่อสื่อสาร
9. สภาพการทำงาน
10. ประโยชน์แก่อุปกรณ์ต่าง ๆ

Gibson and et al (2006, pp. 135 – 136) ได้กล่าวว่า Alderfer ได้ทดสอบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ผลจากการวิจัยพบว่า ในทางปฏิบัติไม่ตรงกันกับทฤษฎีจึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ซึ่งได้สร้างทฤษฎีความต้องการที่ตั้งใหม่ขึ้นว่า “ทฤษฎีความต้องการ ซีอาร์ จี” ดังนี้

1. ความต้องการดำรงอยู่
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า

จากองค์ประกอบด้านการจูงใจของนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้แนวคิดด้านการจูงใจ สรุปได้ การจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีหลายด้านที่สำคัญ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ทำ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเสริมที่มีผลต่อการจูงใจ เช่น เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่งาน เป็นปัจจัยจูงใจหลักที่ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยเสริม เช่น เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่เสริมสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของครูได้ดีขึ้น

ยุคดิจิทัล

1. ความหมายของยุคดิจิทัล

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของยุคดิจิทัล ไว้ดังต่อไปนี้
พิพัฒน์ เหลืองนฤมิตชัย (2559, ออนไลน์) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล หมายถึงนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้ในการสร้างตลาดและมูลค่าให้กับตัวผลิตภัณฑ์ที่นำเทคโนโลยีมาใช้ และส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรง (Disrupt) ต่อตลาดของผลิตภัณฑ์เดิมรวมทั้งอาจจะทำให้ธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีแบบเดิม ๆ ได้รับผลกระทบ จนต้องล้ม

หรือปิดกิจการไปซึ่งจะแตกต่างจากนวัตกรรมทั่วไป ที่ถูกนำมาใช้ เพื่อวัตถุประสงค์ในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มคุณภาพของสินค้า หรือลดต้นทุนกระบวนการผลิตแบบเดิม ๆ เท่านั้น กระบวนการที่เทคโนโลยีใหม่ “Disrupt” เทคโนโลยีเดิม ๆ ไม่ใช่สิ่งที่เพิ่งเกิดขึ้นใหม่ แต่เกิดขึ้นมาตั้งแต่อดีตอย่างต่อเนื่องหลาย ๆ คนมักเรียกกระบวนการนี้ ว่าเป็น กระบวนการทำลายอย่างสร้างสรรค์เพื่อช่วยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตอบโจทย์ผู้บริโภคมากขึ้น ช่วยให้ผู้บริโภคได้รับสินค้าที่มีคุณภาพมากขึ้น ตัวอย่างที่ชัดเจน เช่น กรณีของการนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้แทนเครื่องพิมพ์ดีด เนื่องจากมีความสะดวกสบายในการใช้งานมากกว่า สามารถแก้คำผิดได้ง่ายกว่าหรือกรณีของการนำระบบอีเมลมาใช้ในการส่งจดหมาย เนื่องจากมีความรวดเร็วในการส่งข้อความมากกว่า หรือกรณีของการนำกล้องดิจิทัลมาใช้แทนกล้องประเภทที่ถ่ายรูปด้วยฟิล์ม เนื่องจากผู้ถ่ายภาพสามารถเห็นรูปได้ทันทีภายหลังจากการถ่ายภาพโดยไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการล้างรูป อีกทั้งยังสามารถถ่ายภาพครั้งละจำนวนมาก

บริษัท Wice Logistics (2560, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของยุคดิจิทัลว่าโลกที่มีการดำเนินกิจกรรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งแรงผลักดันจากพัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัล ซึ่งส่งผลให้เกิดผลิตภัณฑ์ทางดิจิทัลมากมาย เช่น การบริการข่าวสารหนังสือพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ ซีดีและสื่อต่าง ๆ ที่ส่งผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้รูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งยุคดิจิทัลแบ่งได้เป็น 4 ยุค ดังนี้

Digital 1.0 เปิดโลกอินเทอร์เน็ตยุคนี้เป็นยุคเริ่มต้นของอินเทอร์เน็ต เป็นช่วงเวลาที่การดำเนินชีวิตของคนเริ่มเปลี่ยนจากออฟไลน์ (Offline) มาเป็นออนไลน์ (Online) เช่น เปลี่ยนจากการส่งจดหมายไปรษณีย์ไปเป็นการส่งแบบอีเมล (E – mail) และการกำเนิดขึ้นของเว็บไซต์ (Website) ที่ทำให้การเข้าถึงทุกอย่างเป็นเรื่องง่ายและทั่วถึง ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมสะดวกและรวดเร็ว จึงเริ่มเกิดกิจกรรมทางธุรกิจ เช่น การโฆษณาผ่านเว็บไซต์ การค้าขายออนไลน์ เป็นต้น

Digital 2.0 ยุคโซเชียลมีเดียยุคที่เริ่มสร้างเครือข่ายติดต่อสื่อสารกันในโลกออนไลน์ (Social Network) การใช้งานอินเทอร์เน็ตเข้ามาอยู่ในชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น โดยเริ่มจากการคุยแชทกับเพื่อน กลุ่มเล็ก ๆ ของคนที่ต้องการความสะดวกสบายในการติดต่อสื่อสาร และพัฒนาออกไปสู่การดำเนินกิจกรรมเชิงธุรกิจซึ่งนักธุรกิจมองว่า Social Media คือ ตัวเชื่อมระหว่างธุรกิจกับผู้บริโภค ช่วยให้ผู้บริโภครู้จักแบรนด์สินค้า

รวมไปถึงสิ่งที่ต้องการนำเสนอ นอกจากนั้นเครื่องมือโซเชียลยังสามารถเป็นอำนาจในการต่อรองผู้บริโภคที่กำลังตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการ เนื่องจากมีตัวเลือกและร้านค้าให้เห็นมากขึ้นอีกด้วย

Digital 3.0 ยุคแห่ง Big Data ยุคที่มีการใช้ข้อมูลให้เป็นประโยชน์ การเติบโตของโซเชียลมีเดียและ E – Commerce ในยุค 2.0 ทำให้เกิดข้อมูลต่าง ๆ อย่างมหาศาล เกิดเป็นการขยายข้อมูลมากมายมหาศาล (Big Data) การจะนำข้อมูลเหล่านี้มาตอบสนองอย่างเรียลไทม์นั้น จำเป็นต้องมีระบบคลาวด์ (Cloud Computing) มาช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล เลือกทรัพยากรตามการใช้งานทุกคนสามารถเข้าถึงระบบข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต โดยสามารถบริหารข้อมูล และแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่น (Shared Services) เพิ่มความเร็วในการบริการและการธุรกิจได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สามารถนำมาปรับใช้กับธุรกิจ ต่อยอดในการคิดค้น ประยุกต์ใช้ข้อมูลพัฒนาเป็นแอปพลิเคชันเพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้งานผ่านอุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต ซึ่งเป็นยุคที่ถือว่า “ใครมีข้อมูลมาก ก็จะมีอำนาจมาก”

Digital 4.0 ยุคแห่งเทคโนโลยีมีมันสมองยุคนี้ถือเป็นยุคที่ความฉลาดทางเทคโนโลยีทำให้อุปกรณ์สื่อสารทำงานกันเองอย่างอัตโนมัติ เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI: Artificial Intelligence) ทำให้คอมพิวเตอร์มีความสามารถคล้ายมนุษย์ เทคโนโลยีถูกพัฒนาเพื่อลดบทบาทมนุษย์ และเพิ่มศักยภาพมนุษย์ ในการใช้ความคิด เพื่อข้ามขีดจำกัด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ เช่น สามารถสั่งงานเครื่องใช้ไฟฟ้าผ่านแอปพลิเคชันโดยไม่ต้องเดินไปกดสวิตช์ หรือการพูดว่า “แคปเจอร์” กับแอปถ่ายภาพในสมาร์ทโฟนแล้วโทรศัพท์จะถ่ายให้อัตโนมัติ หรือเทคโนโลยีซิมูเลชัน Simulation จำลองสถานการณ์ เพื่อฝึกอบรมพนักงาน วางแผนสถานการณ์โดยไม่ต้องเดินทางไปสถานที่จริง หรือการสั่งพิมพ์งานด้วยเสียง เป็นต้น

เสาวลักษณ์ พันธบุตร (2560, หน้า 163) ได้กล่าวถึงความหมายของยุคดิจิทัลว่า สังคมในยุคนี้เป็นสังคมยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต การติดต่อสื่อสารและการสืบค้นข้อมูลเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว ส่งผลให้มนุษย์จะต้องปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยีและต้องพัฒนาความรู้และมีการคิดวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารและการแสดงความคิดเห็นในโลกออนไลน์เพื่อนำมาสู่การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องและเท่าทันสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม ตลอดจนการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การปรับตัวเพื่อเป็นคนร่วมสมัยในยุคดิจิทัล

รวมถึงการปรับเปลี่ยนความคิดให้เท่าทันอย่างสร้างสรรค์ ผสานการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมที่หลากหลาย

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2561, ออนไลน์) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล (Digital Era) หมายถึง ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอ ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา

สุกัญญา แซ่ม้อย (2561, หน้า 14) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพ เสียง หรือคลิปวิดีโอ ทำให้คนทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่และตลอดเวลา

ปณณทัต กาญจนะวสิต (2561, หน้า 53) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล 4.0 หมายถึง ยุคที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีทำให้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ มีความฉลาด สามารถติดต่อสื่อสารและสั่งการให้ทำงานเองได้อย่างอัตโนมัติ สามารถเปิด-ปิด หรือสั่งงานผ่านแอปพลิเคชันได้โดยไม่ต้องกดสวิตช์ที่ตัวอุปกรณ์การสั่งงานด้วยคำพูดในโทรศัพท์แบบสมาร์ตโฟน ให้ถ่ายภาพหรือเขียนข้อความโดยอัตโนมัติ ในยุคนี้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Mobile Platform, หรือปัญญาประดิษฐ์, 3D Printing, Internet of Things, Fintech จะมาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตประจำวันของคนในสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความหมายของยุคดิจิทัลว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาพ หรือวิดีโอ ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลาอย่างรวดเร็ว สังคมยุคดิจิทัลเป็นสังคมที่เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต ทำให้คนในยุคปัจจุบันจะต้องปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยีโดยการพัฒนาความรู้ การคิดวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้สามารถตัดสินใจข้อมูลในโลกออนไลน์อย่างเป็นเหตุผล และสามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการพัฒนานวัตกรรมข้อมูล โครงสร้างพื้นฐาน และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อขับเคลื่อนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืน

อริยญา เถลิงศรี (2563, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคสมัยที่ต้องปรับตัว และเข้าใจความท้าทายใหม่ที่กำลังเผชิญ ต้องค้นหาวิธีการรับมือความเปลี่ยนแปลงพร้อมเพิ่มองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้องค์กรไม่ใช่เพียง “อยู่รอด” แต่ต้อง “อยู่ได้” และสามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจร่วมกับองค์กรใหญ่ ๆ ในอนาคตได้

ทิพวรรณ โพธิ์ขำ (2563, หน้า 54) สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอ ซึ่งทำให้ทุก ๆ คนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่ และตลอดเวลา

ศิริ ถิอาสนา เสน่ห์ คำสมหมาย และเฉลิมเกียรติ ถิอาสนา (2564, หน้า 117 – 118) ได้กล่าวถึงความหมายของยุคดิจิทัลว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เริ่มต้นราว ค.ศ. 1980 เป็นจุดเริ่มต้นของยุคข้อมูลดิจิทัล เป็นยุคที่เทคโนโลยีเพื่อสร้างหรือก่อให้เกิดระบบต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 4 ยุคย่อย คือยุค Digital 1.0 เป็นยุคบุกเบิกของการทำกิจกรรม Online เช่น E – mail, Website ยุค Digital 2.0 เป็นยุคสังคมออนไลน์ ผู้บริโภคเริ่มสร้างเครือข่ายเพื่อการสื่อสารยุค Digital 3.0 เป็นยุคข้อมูล Data และ Application บนสมาร์ตโฟน และยุค Digital 4.0 เป็นยุคที่ลดบทบาทของมนุษย์เพิ่มความฉลาดให้กับเทคโนโลยี

ภัทรพร เขาวรัตน์ (2565, หน้า 14) สรุปความหมายของยุคดิจิทัลคือ ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นยุคที่มีความรวดเร็วในด้านการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลสารสนเทศผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยทุกคนสามารถเข้าถึงสื่อและเทคโนโลยีได้ทุกที่ ทุกเวลาจึงทำให้มนุษย์ในยุคดิจิทัลจะต้องปรับตัวให้เท่าทันเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์และตัดสินใจข้อมูลต่าง ๆ ในโลกออนไลน์ และสามารถสร้างสรรค์และประยุกต์ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสังคมต่อไป

กล่าวโดยสรุป ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน ยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต ทำให้คนในยุคปัจจุบันจะต้องปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนความคิดให้เท่าทันอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่าน

ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ คนทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่ และตลอดเวลา สรุปดังตาราง 2

ตาราง 2 ตัวบ่งชี้ของยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล	ตัวบ่งชี้
ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน ยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต ทำให้คนในยุคปัจจุบันจะต้องปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนความคิดให้เท่าทันอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ คนทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่ และตลอดเวลา	1. ยุคที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน 2. ยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า 3. เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต 4. คนในยุคปัจจุบันจะต้องปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยี 5. เทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ 6. คนทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่และตลอดเวลา

2. แนวคิดของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้แนวคิดของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลไว้ดังต่อไปนี้

เพ็ญจันทร์ สินธุเขต (2560, หน้า 107) กล่าวว่า การศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน” จัดการศึกษาทั้งระบบตั้งแต่ปฐมวัย ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมสร้างศักยภาพสูงสุดของเยาวชน ตอบสนองตลาดแรงงานและสังคมต้องการ ซึ่งมีผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลสำคัญ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ได้แก่ พัฒนาด้านต่าง ๆ ไปพร้อมกัน

3 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ ผู้เรียนมีความรอบรู้ สิ่งรอบตัวที่พร้อมเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต
2. ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการทำงาน ทักษะการคิด จินตนาการ ทักษะการแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์

บูรณาการเชิงสร้างสรรค์ การจัดการบุคคล การประเมิน ทักษะการตัดสินใจ และความยืดหยุ่นในสถานการณ์ที่เหมาะสม ทักษะการบริการ ทักษะ การสื่อสาร ทักษะการบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในศตวรรษที่ 21

3. ด้านคุณลักษณะได้แก่ มีความอดทน กล้าคิด กล้าทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีคุณธรรมมีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย มีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมจนสำเร็จ และยอมรับในกฎกติกาของสังคม และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วิจารณ์ พานิช (2560, หน้า 1 – 8) ได้กล่าวถึง การศึกษายุคดิจิทัล หรือการศึกษา Thailand 4.0 หมายถึง การศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมในทุกงาน ทุก Sector ทุกระดับสังคม คนทุกคน ทุกอายุเป็น “ผู้ทำงานด้วยความรู้” (Knowledge worker) มีการเรียนรู้ ณ ทุกจุดของชีวิต ทุกคน มีทักษะการเรียนรู้ (learning skill แต่ละคนเป็นเจ้าของรัฐจัดอำนวยความสะดวก โดยจัด e – Learning Tools ให้เป็นการเรียนรู้แบบ” ประชาธิปไตย” โดยประชาชนของประชาชนเพื่อประชาชนเพื่อประเทศไทย 4.0 และใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ สู่นวัตกรรมเพื่อ Creative Economy & Creative Society รัฐต้องเปลี่ยนบทบาทจาก Command & Control เป็น Empowerment เพื่อเปลี่ยนเศรษฐกิจและสังคมแบบ Disruptive Change

สุกัญญา แซ่มช้อย (2561, หน้า 120) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สหรัฐอเมริกายังได้กำหนดมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้ สามารถนำการพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

3. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ

4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและสามารถบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพ อย่างต่อเนื่องในองค์กร โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็น แบบอย่างที่ดีสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมาย และสังคมตลอดจนความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมขอ สังคมดิจิทัล

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2563, หน้า 40) ได้นำเสนอ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ว่าเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนา ประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และถือเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ รวมทั้งแผนในระดับ กระทรวง โดยแผนแม่บทฯ จะแบ่งช่วงเวลาออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี ซึ่งการพัฒนา ประเทศในช่วงเวลา ของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในรูปแบบประชารัฐ ดังนั้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “กระทรวงศึกษาธิการวางระบบเพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ – ทักษะ มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม มีงานทำมีอาชีพและเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง” ของแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 – 2564) ฉบับนี้ จึงได้มีการกำหนดเป้าหมายหลักและวางยุทธศาสตร์ ที่เน้นการปรับสภาพการณ์ของกระทรวงฯ สามารถตอบสนองต่อแนวทางการพัฒนา ที่สำคัญของแผนแม่บทฯ ในช่วงแรก ซึ่งได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการ เรียนรู้การวัดและประเมินผลที่มีเป้าหมายเพื่อให้ยกระดับคุณภาพของการจัดศึกษา ผู้เรียน มีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาของชาติมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีทักษะ

การเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ วิชาชีพชีวิต สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และทักษะในด้านพหุปัญญา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเป้าหมายเพื่อให้คุณภาพการศึกษาของไทยดีขึ้น ครูมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีองค์ความรู้และมีความเป็นมืออาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการสอนแก่ผู้เรียนได้อย่างเต็มที่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัย ที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างขีดความสามารถให้ผู้เรียนได้รับการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพที่ตรงกับสภาพตลาดแรงงาน กำลังคนได้รับการผลิตและพัฒนาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ รวมทั้งมีองค์ความรู้ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ที่สนับสนุนการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์เพิ่มโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงบริการ การศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ที่มีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียน สามารถได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับและประเภทการศึกษา และมีการเตรียมความพร้อมผู้เรียนปฐมวัย สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภูมิภาคได้รับการยกระดับ ในการให้บริการรวมทั้งมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียน สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับทุกประเภทการศึกษาเข้าถึงทรัพยากรพื้นฐานระบบ ดิจิทัลแพลตฟอร์มรองรับการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอนแบบดิจิทัลที่ทันสมัยและมีระบบ ฐานข้อมูลกลางทางการศึกษาที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ที่มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มคล่องตัวในการรองรับ ความหลากหลายของการจัดการศึกษาระบบและวิธีการคัดเลือกเพื่อการศึกษาต่อได้รับการ ปรับปรุงพัฒนา มีการใช้ทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีกลไกส่งเสริมพลังทางสังคมให้เข้ามาร่วมและสนับสนุนทรัพยากร ในส่วนภูมิภาคโดยรูปแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

พีรวิชญ์ สุดเสน่ห์ (2566, หน้า 40) การจัดการศึกษายุคดิจิทัล เป็นการใช้ประโยชน์จากสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา

และพัฒนากิจการการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมดิจิทัล โดยครูจะเป็นผู้อำนวยความสะดวก คอยชี้แนะแนวทางเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและสามารถนำองค์ความรู้มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ สามารถพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ โดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมสร้างศักยภาพของเยาวชน

โดยสรุปแล้ว การจัดการศึกษายุคดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาและพัฒนากิจการการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมีอาชีพให้เหมาะสมผู้เรียน สร้างนวัตกรรมและวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนด้านต่าง ๆ โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียน ครูจะเป็นผู้อำนวยความสะดวก คอยชี้แนะแนวทางความรอบรู้และพร้อมเปลี่ยนแปลงให้ทันโลก รวมทั้งทักษะเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและสามารถนำองค์ความรู้มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ สามารถพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ โดยครูมีส่วนร่วมสร้างศักยภาพของผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างกว้างขวางและสามารถบูรณาการองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ตัวบ่งชี้ของการจัดการศึกษายุคดิจิทัล

การจัดการศึกษายุคดิจิทัล	ตัวบ่งชี้
การจัดการศึกษายุคดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาและพัฒนากิจการการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมีอาชีพให้เหมาะสมผู้เรียน สร้างนวัตกรรมและวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน	1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาและพัฒนากิจการการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ 2. จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมีอาชีพให้เหมาะสมผู้เรียน 3. สร้างนวัตกรรมและวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 4. การใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตาราง 3 (ต่อ)

การจัดการศึกษายุคดิจิทัล	ตัวบ่งชี้
ด้านต่าง ๆ โดยการใช้แหล่งขอมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียน ครูจะเป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก คอยชี้แนะแนวทางความรอบรู้และพร้อมเปลี่ยนแปลงให้ทันโลกรวมทักษะเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและสามารถนำองค์ความรู้มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ สามารถพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ โดยครูมีส่วนร่วมสร้างศักยภาพของผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างกว้างขวาง และสามารถบูรณาการองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ	5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียน 6. พร้อมเปลี่ยนแปลงให้ทันโลกรวมทักษะเทคโนโลยี 7. การเรียนรู้อย่างกว้างขวางและสามารถนำองค์ความรู้มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ สามารถพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครู

1. ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังต่อไปนี้

เยาวลักษณ์ มูลสระคู (2558, หน้า 32) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลือชัย ชูนาคา (2558, หน้า 21) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบความสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไปซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้รู้
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ทำ
3. พหุคุณที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการ

ให้เป็น

พระวัตร จันทกุล (2559, หน้า 26) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐาน ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge – K) ทักษะ (Skill – s) และคุณลักษณะ (Attribute – A) ซึ่งพฤติกรรมที่ถูกนำมาใช้จะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ สมรรถนะเป็นศักยภาพที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรและเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดึงศักยภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานให้ได้มากที่สุดทั้งนี้ สมรรถนะจะเป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และกลยุทธ์ (Strategy) ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารบุคคลร่วมกับเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถคนในองค์กรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องและเป็นมาตรฐานพฤติกรรมที่ดีในการทำงานซึ่งสามารถนำไปใช้วัดและประเมินคนได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการศึกษาพบว่า ความหมายของสมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 3)

กรุณา โธชาวี (2560, หน้า 27) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดเอาไว้ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่ต้องเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดและสังเกตได้ว่า บุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่โดดเด่นในองค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, หน้า 107) ระบุไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ โดยมีผลงานที่ได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้หรือมีผลงานโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น

กมลฉัตร กล่อมอิม (2562, หน้า 2) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถแฝงที่มีอยู่ภายในบุคคลซึ่งสามารถกระตุ้นหรือสนับสนุนบุคคลนั้นสามารถแสดงศักยภาพผ่านการปฏิบัติงานที่เห็นผลได้เชิงประจักษ์ด้วยทักษะความสามารถตามเป้าหมายที่กำหนด

จามีกร นิภากุล (2562, หน้า 31) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในหน้าที่ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบในด้านความรู้ที่สามารถจัดการที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการพัฒนาผู้ร่วมงาน มีความรู้ในวิชาชีพของตนเอง ด้านทักษะการสอนแนะ มีทักษะด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน และด้านมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์และตระหนักถึงการมีคุณธรรมและจริยธรรม

สุชนา โกมลวานิช (2563, หน้า 9) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลคนหนึ่งที่มีทักษะ มีความรู้ความสามารถ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ และสามารถทำให้งานนั้นมีความโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ

เสริมศักดิ์ คงสมบัติ (2563, หน้า 28) กล่าวว่า สมรรถนะหรือขีดความสามารถ (competency) หมายถึงความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จ ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน ที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

น้ำทิพย์ วโรตมดำรง (2563, หน้า 33) กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ทักษะที่อยู่ภายในตัวบุคคล ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรุตม์ณัชช ชัยภัทรโกวัด (2564, หน้า 19) กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตัวบุคคลที่เกิดจากความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทรงศนีย์ วงศ์คำ (2564, หน้า 28) กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง ระดับ
ของความสามารถในการปรับและการแสดงออกมาของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นใช้
กระบวนการคิด ทักษะคิด พฤติกรรม ความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การ
ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดหรือสูงกว่าที่องค์กรนั้น ๆ ต้องการตามวิสัยทัศน์
และพันธกิจที่วางแผนที่

Parry (1996, pp. 48 – 56) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นการปฏิบัติงานในองค์กรสมรรถนะมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ระหว่างงาน (Work) ผลลัพธ์ (Result) ผลที่ได้จากการทำงาน (Output) กับคุณลักษณะของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563, หน้า 3 - 8)
ระบุว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน
ที่มีประสิทธิภาพหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือมีผลงานโดดเด่นกว่าในการทำงาน
หรือสถานการณ์นั้น

McClelland (1973, pp. 1 – 14) ได้ให้นิยามของสมรรถนะ ว่าเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ โดยสมรรถนะในความหมายของ McClelland ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และทักษะ (skills) นั้น ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มากขึ้นได้ ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ ซึ่งในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือ คือ Self – concept คือ ทศตนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง รวมทั้ง Trait คือบุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล และ Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่พัฒนายาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล และส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Soft Skills”

Good (1973, p. 24) ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ คือ ทักษะ มโนทัศน์ (Concept) และเจตคติ (Attitude) ที่บุคคลจะต้องมีในการทำงานทุกชนิดและสามารถนำเอาวิธีการ รวมทั้งความรู้พื้นฐานไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริงได้

Coker (1976, p. 82) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เผชิญ ครรที่สามารรถแก้ไขปัญหาได้ในด้านใดเพียง

ด้านเดียวก็ได้ว่ามีสมรรถภาพในด้านนั้นและที่ครูมีสมรรถะสูงก็หมายความว่าผู้ที่ประสบ
ความสำเร็จในการแก้ปัญหาทุกชนิด

นอกจากนี้ Spencer & Spencer (1993, p. 11) ได้นิยามความหมาย
ของสมรรถนะเพิ่มเติมอีกว่า เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying
Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากควมมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้
(Criterion Reference) หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior
Performance) โดยนิยามสมรรถนะในทัศนะของ Spencer & Spencer นั้นต้องมี
องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการคือ แรงขับ (Motives) คุณลักษณะ (Traits) การรับรู้ตนเอง
(Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ดังนั้น สมรรถนะในความหมาย
ของ Spencer & Spencer จึงสอดคล้องตามแนวคิดเรื่องสมรรถนะของ McClelland
ที่อธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็งด้วย

Parry (1996, pp. 48 – 56) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะเป็นการ
ปฏิบัติงานในองค์กรสมรรถนะมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ระหว่างงาน (Work) ผลลัพธ์
(Result) ผลที่ได้จากการทำงาน (Output) กับคุณลักษณะของความรู้ (Knowledge) ทักษะ
(Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงาน

Dubois & Romwell (2004) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะ
ที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย
ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ความรู้ ทักษะบุคลิภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัย
ส่วนบุคคล ลอตจนวนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

ดังนั้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่สำคัญสำหรับ
การพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยสมรรถนะเป็นกระบวนการ
บริหารบุคคล ช่วยพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์กรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง
ผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และเจตคติ ทำให้มารปฏิบัติงานได้สำเร็จและโดดเด่น
มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมาย และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2. ความสำคัญของสมรรถนะ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547, หน้า 2) ระบุว่า
สมรรถนะ หรือ Competency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร

สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารบุคคลโดยรวม ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถตลอดจน พฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนว่าตนอยู่ระดับใดและต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนตัวบ่งชี้หลักของผลงาน (PIS) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency เป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมาย KPIS แล้วต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายพนักงานขาย เพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดไว้ ทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัด Competency แล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วย หรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับ Competency ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วในระยะยาวจะส่งผลให้เกิดเป็น Competency เฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมี Competency ในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ยาวลักษณ์ มูลสระคู (2558, หน้า 1 – 2) กล่าวว่า ความสำคัญของสมรรถนะของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายหรือคาดหมายคุณภาพผู้เรียนได้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2559, หน้า 7) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กรเพราะสมรรถนะจะมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายค่าตอบแทน

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 117) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร
3. เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านต่าง ๆ ขององค์กรเช่น การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ และการวางแผน การสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

จันทร์ชลี มาพุท (2561, หน้า 12) กล่าวว่า ความสำคัญของสมรรถนะ และมาตรฐานวิชาชีพครูในสังคมที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ให้เข้ามาพัฒนาผู้เรียน ใช้การเรียนรู้ร่วมกันกับมืออาชีพและจากทุกภาคส่วน สร้างคุณลักษณะเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพครู มีการประเมินตนเองตามสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพครู สร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับความเป็นครู บทบาทครู บทบาทของสถาบันผลิตครู บทบาทภาครัฐ เอกชน และชุมชนอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2562, หน้า 6 – 8) นำเสนอ ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ในการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กร บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารองค์กร ดังนี้

1. สมรรถนะมีความสำคัญต่อองค์กร โดยช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้นช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร โดยมีสมรรถนะหลักเป็นตัวช่วยสร้างกรอบความคิด พฤติกรรม ความเชื่อ และทัศนคติของคนในองค์กร

ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ สมรรถนะช่วยในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร กล่าวคือช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมขององค์การโดยรวมให้เป็นทิศทางเดียวกันและทำให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง ได้รู้ว่าตนเองจะปฏิบัติงานใดให้สำเร็จในตำแหน่งงานที่ตนดำรงอยู่ สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ เช่น การคัดเลือกบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย ตำแหน่ง การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม ใช้ในการวางแผน การพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงมาเป็นกรอบในการพัฒนา นอกจากนี้ สมรรถนะยังสามารถ นำไปใช้เป็นกรอบในการประเมินผลงาน ซึ่งมีความชัดเจนและถูกต้องมากกว่า

2. สมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคลากรระดับปฏิบัติหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง จากการที่องค์การมีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่งงานต่าง ๆ ทำให้บุคลากรได้รู้ว่าตนจะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จในตำแหน่งงาน ของตน ช่วยให้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน จากการที่องค์การกำหนดสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง องค์การมักจะกำหนดกรอบพฤติกรรมมาตรฐานเป็นระดับไว้ ซึ่งบุคลากรจะได้ทราบว่าขณะนี้ตนมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด ถ้าหากว่าพฤติกรรมมาตรฐานของตนยังไม่ถึงระดับที่องค์การต้องการ ก็จะได้ฝึกฝนอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของตนเองต่อไป นอกจากนี้ สมรรถนะช่วยให้บุคลากรทราบถึงเส้นทางความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เช่น การพิจารณาจากมาตรวัดสมรรถนะ เป็นต้น

3. สมรรถนะมีความสำคัญต่อผู้บริหารระดับสูง ทำให้สามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยผลักดัน ให้วิสัยทัศน์พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กรบรรลุเป้าหมาย ทำให้องค์การสามารถประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ในศักยภาพของบุคลากรในองค์การและนำไปกำหนด กลยุทธ์การพัฒนากำลังคน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ช่วยให้้องค์การสามารถวัดผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ สมรรถนะยังทำให้เห็นภาพรวมของสมรรถนะองค์การ ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามกลุ่มงาน ทำให้สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากรในองค์การได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน

น้ำทิพย์ วโรตมดำรง (2563, หน้า 34) กล่าวว่าสมรรถนะในการทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ มีความสำคัญต่อทั้งตัว บุคคลและองค์กรที่มีการขับเคลื่อนให้การทำงานประสบความสำเร็จเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรนั้น ๆ

ประสิทธิ์ สด้า (2564, หน้า 57) ได้กล่าวว่า สมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

สุพรรณิ คะหาวงศ์ (2565, หน้า 13) กล่าวว่าสมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยองค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริงนอกจากนี้สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายค่าตอบแทนอีกด้วย

สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคลากรและองค์กร ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัฒนธรรมองค์กร โดยสร้างกรอบความคิด พฤติกรรม ความเชื่อ และทัศนคติของคนในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกันสมรรถนะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งมีผลต่อบุคลากร ผู้บริหาร และองค์กรเองในทุกด้าน ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้องค์ประกอบของสมรรถนะไว้ดังต่อไปนี้

เกศกัญญา กตแก้ว (2558, หน้า 12 – 13) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดีและสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึงความชำนาญ
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

3. อัตมโนทัศน์ (Self concept) ได้แก่ การมีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น

4. ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคล ที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้

5. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นแรงผลักดัน ให้เกิดพฤติกรรม

พีระวัตร จันทกุล (2559, หน้า 39) กล่าวว่า องค์ประกอบสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ความรู้ (Knowledge: K) หมายถึง สิ่งที่เป็นสาระเกี่ยวกับวิธีการ ใช้งานการจัดการเรียนรู้และการจัดการความรู้

2. ทักษะ (Skill: S) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ปรากฏ เป็นพฤติกรรม

3. คุณลักษณะ (Attributes: A) หมายถึง ลักษณะที่แสดงออก ผ่านทางพฤติกรรมการเห็นคุณค่า และการเห็นประโยชน์

สายสุนัน ทรารมย์ (2561, หน้า 16) กล่าวว่า องค์ประกอบ ของสมรรถนะ คือ

1. ความรู้
2. ทักษะ
3. ทักษะ หรือความคิดเห็น
4. บุคลิกลักษณะ
5. แรงขับภายใน

สุคนธา ชินศิริ (2562, หน้า 24) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ แบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบได้แก่

1. ความรู้
2. ทักษะ
3. คุณลักษณะที่อยู่ในตัวบุคคล

น้ำทิพย์ วโรตมดำรง (2563, หน้า 37) สรุปได้ว่า องค์ประกอบ ของสมรรถนะแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความรู้

2. ทักษะ

3. คุณลักษณะที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งที่เป้าหมาย

อภิวดี เมตไตรสง (2566, หน้า 16) องค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 ส่วน ได้แก่

ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่คนมีอยู่ และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้

ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติประจำจนเกิดความชำนาญ

ทัศนคติ (Self – Concept) หมายถึง ค่านิยมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน

อุปนิสัย (Trait) หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำของบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป้าหมายของเขา

David C. McClelland (1973, อ้างถึงใน บัณฑิตา ฝ่องแก้ว, 2563, หน้า 40) ตามแนวคิดของเดวิด แมคเคลแลนด์ กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญเช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วองไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self concept) คือ เจตคติค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นเช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้นเช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจหรือเจตคติ (motives/attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

Zwell (2000, pp. 26 – 53) ได้จำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

1. สมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน
2. สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ
3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล
4. สมรรถนะด้านการจัดการเป็นสมรรถนะที่แสดงถึงศักยภาพ
5. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ

4. สมรรถนะครู

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้นำเกี่ยวกับสมรรถนะครูไว้ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26 – 38)

นำเสนอว่า สมรรถนะครูสายผู้สอน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงาน

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา
ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติ
ปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดี
แก่ผู้เรียน และสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย
6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง
ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง
และเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี
และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝัง
คุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็น
ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนา
ผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศ
การเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน / ประจำวิชา การกำกับ
ดูแลชั้นเรียนรายชั้น / รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัย
ของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวล
หาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์
องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู
ที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา
ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียน หมายถึงการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2560, หน้า 22 – 23) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะว่าคุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับการทำงานและความรับผิดชอบ ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามที่เป้าหมายขององค์กรได้วางไว้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะที่แสดงออกภายนอก เช่น ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมที่แสดงออก ส่วนคุณลักษณะที่แฝงอยู่ภายใน เช่น ความเชื่อ ทัศนคติ ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น

ธารารัตน์ มัลลย์เถาว์ (2561, หน้า 92) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะว่าคุณความสามารถของบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ อุปนิสัย ที่นำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าคุณลักษณะพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562, หน้า 2 – 5) นำเสนอ สมรรถนะวิชาชีพครูในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี – ทีซีเอฟ) ตามที่ประเทศไทยจะเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 34 ระหว่างวันที่ 20 – 23 มิถุนายน 2562 ภายใต้แนวคิด Advancing Partnership for Sustainability หรือ “ร่วมมือ ร่วมใจ ก้าวไกล ยั่งยืน” ครูถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างการศึกษาให้มีคุณภาพ อย่างยั่งยืน และในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ (Quality Education) เป็นเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ ไม่ใช่เฉพาะในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แต่เป็นเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs) ในการพัฒนาระดับนานาชาติขององค์การสหประชาชาติอีกด้วย ดังนั้น ประชาคมอาเซียนจึงต้องร่วมมือกันพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพสูง เพิ่มทักษะของครูตลอดช่วงวิชาชีพ เพื่อให้ครูมีสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซีเอ็มไอ) ได้ประกาศกรอบสมรรถนะวิชาชีพครูในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในการ

ประชุม World Teachers' Day Forum 2018 เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2561 โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ เพื่อให้ผู้เรียน มีความสุข (Joyful Learner) โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็นใหญ่ ได้แก่

1. รู้และเข้าใจในสิ่งที่สอน (Know and understand what I teach) โดยเรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่สอนให้กว้างและลึกขึ้น เข้าใจกระแสนิยมเกี่ยวกับการศึกษานโยบายและหลักสูตร รวมถึงติดตามข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาคและระดับโลก

2. ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ (Help my students learn) ครูต้องรู้จักนักเรียน ใช้วิธีการสอนที่ได้ประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ยังต้องประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะกับนักเรียน

3. ให้ชุมชนมีส่วนร่วม (Engage the community) โดยร่วมมือกับพ่อแม่และผู้ปกครองสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนมีความเคารพและเข้าใจในความหลากหลาย

4. เป็นครูที่ดีขึ้นในทุกวัน (Become a better teacher everyday) ครูต้องรู้จักตนเองและผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นคนดีและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อีกทั้งยังต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอนโดยรอบสมรรถนะดังกล่าวจะเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านในการนำไปเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การเป็นครูผู้มีสมรรถนะที่มีมาตรฐานเดียวกันกับผู้ประกอบวิชาชีพครูในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ต่อไป

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (2563, หน้า 1) ได้ให้นิยามความหมายของสมรรถนะครูว่า การใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์มาประยุกต์ใช้เพื่อประกอบอาชีพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563, หน้า 25) ได้กำหนดมาตรฐานสมรรถนะของวิชาชีพครู ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านที่ 1 คุณลักษณะความเป็นครู ประกอบด้วย
 - 1.1 มีจิตวิญญาณความเป็นครู
 - 1.2 รู้จักตนเอง พัฒนาตนเอง
 - 1.3 ยอมรับในความแตกต่าง ให้ความเคารพ และมีน้ำใจกับผู้อื่น
2. สมรรถนะด้านที่ 2 ความรู้ทางวิชาชีพและการประยุกต์ใช้
 - 2.1 รอบรู้และประยุกต์ใช้เนื้อหาวิชาที่สอน

- 2.2 รอบรู้และประยุกต์ใช้วิถีชีวิตวิถีการสอน
- 2.3 รอบรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการวัดและประเมินผล
- 2.4 รอบรู้และประยุกต์ใช้ สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา
- 2.5 รอบรู้บริบททางการศึกษา และสามารถประยุกต์ใช้

ในการจัดการเรียนการสอน

3. สมรรถนะด้านที่ 3 การจัดการเรียนรู้

3.1 รู้จักผู้เรียน

3.2 ออกแบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

และมีประสิทธิผล

3.3 ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผล

3.4 ประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. สมรรถนะด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ชุมชน

4.1 การสร้างความร่วมมือ และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม

ในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

ทรรศนีย์ วงศ์คำ (2564, หน้า 45) กล่าวว่าสมรรถนะครู

เป็นคุณลักษณะของครูในการส่งเสริมและผลักดันให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

กิตติชัย สุธาสีโนบล (2564, หน้า 200 – 201) กล่าวว่า สมรรถนะของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก และปัจจุบันครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานบางคนยังไม่สามารถที่จะก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ซึ่งสามารถสรุปและตีความได้เป็น 7 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

หมายถึง ครูมีบทบาทสำคัญที่ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ได้เรียนรู้กับเพื่อนและบุคคลอื่นที่นอกเหนือจากครู ครูต้องคอยให้คำแนะนำและคอยเสริมความรู้อย่างไม่บอกคำตอบให้กับผู้เรียนทันที เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ด้วยตนเอง ครูผู้สอนจะต้องปรับเปลี่ยนตนเอง ครูจะต้องเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ เปลี่ยนจากผู้สอน เป็นผู้ฝึก และทำหน้าที่อำนวยความสะดวก

2. สมรรถนะด้านการวัดประเมินผลเพื่อการพัฒนาและคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายระหว่างบุคคล หมายถึง ครูผู้สอนจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องของจุดประสงค์ ประเมินตามสภาพจริง วิธีการและเครื่องมือ นำผลการประเมินไปพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง การวัดประเมินผลจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายระหว่างบุคคล โดยการวัดและประเมินผล ครูผู้สอนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยจะต้องนำผลจากการวัดและประเมินผลนั้นไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน

3. สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และการรู้เท่าทันสื่อ ครูทุกคนควรจะต้องมีสมรรถนะในด้านนี้ เพราะเป็นสมรรถนะจำเป็นขั้นพื้นฐานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้า และรูปแบบการสื่อสารที่ทันสมัย ครูผู้สอนจึงต้องทำหน้าที่ชี้แนะและแนะนำการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ เรียนรู้เทคนิคหรือวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จะต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาร่วมกับครูผู้สอน ปรับตัวทันกับผู้เรียนในยุคนี้ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านไอซีทีของผู้เรียน ให้รู้จักคิดวิเคราะห์และเลือกสื่อที่สร้างสรรค์ เหมาะสมกับช่วงวัยของตนเอง มีวิจารณญาณในการรับสื่อรวมไปถึงการใช้สื่อเพื่อการศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเอง มากกว่ามุ่งใช้เพื่อความบันเทิง นอกจากนั้นมีการอบรมทักษะให้ครูผู้สอนใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและเนื้อหาการเรียนรู้ในรูปแบบดิจิทัลแล้ว ครูผู้สอนควรมีความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้ศักยภาพของการนำไปใช้ในลักษณะของเครื่องมือ (Tool) การจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ซึ่งเน้นทักษะกระบวนการคิดของผู้เรียนด้วย

4. สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ หมายถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีรวมทั้งการวางตนให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทาง กาย วาจา และจิตใจมีความรักและความเมตตา โดยครูผู้สอน ให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์อย่างเท่าเทียม เข้าใจเด็ก รักเด็ก ต้องมีความเสียสละ พยายามที่จะทำเพื่อลูกศิษย์โดยเสียสละทั้งทรัพย์สินส่วนตนและอุทิศเวลาให้ลูกศิษย์ทั้งในและนอกเวลาราชการ เพื่อให้ผู้เรียนยึดถือและนำไปปฏิบัติ ตามแบบอย่างของครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

5. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึงความสามารถในการสอนของครูผู้สอนแต่ละคนย่อม มีความสามารถที่แตกต่างกัน แต่เดิมครูเพียงผู้เดียวสามารถที่จะสอนได้ทุกวิชาและสามารถที่จะทำงานธุรการอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วยได้ แต่เมื่อยุคสมัยและสังคมเปลี่ยนไป ครูยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยใช้ความร่วมมือร่วมกันที่จะสอนและพัฒนาผู้เรียน พร้อมทั้งส่งต่อและเข้าใจผู้เรียนที่มีความแตกต่างหลากหลายเป็นรายบุคคล ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community เป็นการร่วมมือ ร่วมใจกันของครู ผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนหรือต่างโรงเรียนกัน เป็นชุมชนนักปฏิบัติ ซึ่งปัจจุบันเรียกว่า PLC

6. สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม ความทันสมัยของการคมนาคมและการสื่อสารรูปแบบใหม่ ๆ ทำให้โลกปัจจุบันที่แคบลง การย้ายถิ่นฐานทำได้สะดวกขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อประโยชน์ทางการงาน การสร้างครอบครัวใหม่หรือแม้แต่การศึกษา จึงทำให้ในโรงเรียนมีความหลากหลายขอเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ดังนั้น ครูผู้สอนจึงต้องมีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนได้

7. สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแนะแนวทางศตวรรษที่ 21 ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้าไปมาก หากจะให้ครูสอนแบบเดิมอยู่คงเป็นไปได้ยาก การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์จึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ครูในศตวรรษใหม่จำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แทน โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนคิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และ ค้นพบคำตอบด้วยตนเองให้มากที่สุด

ณิซกุล ชุ่มแก้ว (2565, หน้า 53) กล่าวว่าสมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทัศนคติ และแรงจูงใจของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

ธงชัย สมบูรณ์ (2565, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะครูว่า ผลรวมของความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคคลที่แสดงออกมา สมรรถนะเกิดจากการบ่มเพาะจากการเรียนรู้และสั่งสมใช้ระยะเวลาพอสมควร

ภัทรพร เยาวรัตน์ (2565, หน้า 17) ความหมายของสมรรถนะครูสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครู หมายถึงความสามารถของครูอันประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่นำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษาหรือการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

จำเนียร มุนธานี (2566, หน้า 47) ได้ทำการศึกษาเรื่องการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า สมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร
2. ด้านการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน
4. ด้านการใช้เทคโนโลยี
5. ด้านการวัดผลและประเมินผล
6. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
7. ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ดังนั้นสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะครูสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับการศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างแท้จริง ในสถานศึกษาหรือองค์การการศึกษา มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาและเทคโนโลยีในการสอน เช่น การใช้เทคโนโลยีสื่อสารในการสอนออนไลน์หรือใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน สามารถออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของนักเรียน เช่น การปรับปรุงหรือสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้สื่อการสอนเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ สามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นนักเรียนให้มีความสนใจและมีสมาธิในการเรียน เช่น การใช้กลวิธีการสอนที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองความต้องการและสไตล์การเรียนรู้ของนักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบของสมรรถนะครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26 – 38) สรุปได้ว่า สมรรถนะครูสายผู้สอน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 1.2) การบริการที่ดี 1.3) การพัฒนาตนเอง
- 1.4) การทำงานเป็นทีม และ 1.5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 2.1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2.2) การพัฒนาผู้เรียน 2.3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 2.4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2.5) ภาวะผู้นำครู และ 2.6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียน

5. สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล หมายถึง สมรรถนะเป็นคุณลักษณะครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับการศึกษาและการจัดเรียนรู้ของนักเรียนอย่างแท้จริงในสถานศึกษาหรือองค์การการศึกษา มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีในการรวบรวมและศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะครูและยุคดิจิทัล จากนักวิชาการด้านการศึกษาของไทยและต่างประเทศที่ได้ให้ความหมายสำหรับสมรรถนะครูและยุคดิจิทัล ได้สังเคราะห์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลได้ทั้งหมด 11 ด้าน ดังตาราง 4

ตาราง 4 องค์ประกอบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัลและการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล	สมรรถนะครู	องค์ประกอบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
1. ยุคที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน 2. ยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า 3. เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต 4. คนในยุคปัจจุบันจะต้องปรับตัวให้ทันเทคโนโลยี 5. เทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ 6. คนทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่และตลอดเวลา 7. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ 8. จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้เหมาะสมผู้เรียน	1. สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 1.2 การบริการที่ดี 1.3 การพัฒนาตนเอง 1.4 การทำงานเป็นทีม 1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2. การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ 3. การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 4. การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน 5. การมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี 6. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 7. การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน

ตาราง 4 (ต่อ)

ยุคดิจิทัลและการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล	สมรรถนะครู	องค์ประกอบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
9. สร้างนวัตกรรมและวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 10. การใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 11. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียน 12. พร้อมเปลี่ยนแปลงให้ทันโลกรวมทักษะเทคโนโลยี 13. การเรียนรู้อย่างกว้างขวางและสามารถนำองค์ความรู้มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ สามารถพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ	2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2.2 การพัฒนาผู้เรียน 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2.5 ภาวะผู้นำครู 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	8. การนำประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการชั้นเรียน 9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี 10. ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล 11. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้

จากตาราง 3 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลประกอบด้วย

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ
3. การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
4. การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน
5. การมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี
6. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
7. การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน
8. การนำประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการชั้นเรียน
9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี
10. ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล
11. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้และวิเคราะห์ร่วมกับองค์ประกอบยุคดิจิทัลและสมรรถนะครู

ดังรายละเอียด คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 และนำมาวิเคราะห์ร่วมกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สรุปได้ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์และผลงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้

- 1.1 ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน

1.2 การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มี
คุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
อย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

สมรรถนะที่ 2 การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ หมายถึง
การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ และการปรับปรุงระบบบริการ
ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้

2.1 การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ

2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 พัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
หมายถึง การพัฒนาตนเองหรือการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้
ใหม่ ๆ ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีด้านวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้าง
องค์ความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้

3.1 การพัฒนาตนเองหรือการศึกษาค้นคว้า หาองค์ความรู้ใหม่ ๆ
ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีด้านวิชาการและวิชาชีพ

3.2 การสร้างองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนา
ตนเอง และพัฒนางาน

3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางเทคโนโลยี และสร้างเครือข่าย

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน หมายถึง
การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน และให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน
เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท
การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรง
สัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ
ตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้

- 4.1 การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน และให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน
- 4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน
- 4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย
- 4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม
- 4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 มีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี หมายถึง การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี และประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้

- 5.1 คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี
- 5.2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ
- 5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- 5.4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี

สมรรถนะที่ 6 นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตัวบ่งชี้

- 6.1 นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร
 - 6.2 ความรู้ด้านเทคโนโลยีสามารถในการออกแบบการเรียนรู้
- ในยุคดิจิทัล

6.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6.4 การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 7 นำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ใช้เทคโนโลยีในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้

7.1 องค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน และปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

7.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน

7.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน

7.4 ใช้เทคโนโลยีในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สมรรถนะที่ 8 นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน / ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น / รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้

8.1 นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน

8.2 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

8.3 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา

8.4 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

สมรรถนะที่ 9 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมี

ระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่สามารถวิเคราะห์ห้องค์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้

9.1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยี

9.2 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

9.3 นำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่สามารถวิเคราะห์ห้องค์ เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 10 ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้

10.1 ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล และวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

10.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์

10.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยี

10.4 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

สมรรถนะที่ 11 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้

11.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้

ดังนั้นสรุปได้ว่า สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของครูที่สามารถปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับการศึกษาและการจัดเรียนรู้ของนักเรียนอย่างแท้จริงในสถานศึกษาประกอบด้วย

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 รับผิดชอบ 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองนครพนม อำเภอธาตุพนม อำเภอนาแก อำเภอปลาปาก อำเภอเรณูนครและอำเภอวังยาง ในปีการศึกษา 2566 มีโรงเรียนในสังกัด 248 โรงเรียน ทำการเรียนการสอน 248 โรงเรียน มีนักเรียน 31,024 คน บุคลากร 2,691 คน ข้าราชการครู 1,830 คน

นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2565, หน้า ออนไลน์) ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดผู้วิจัย ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตั้งอยู่ทางตอนใต้ของจังหวัดนครพนม มีพื้นที่ 2,683.225 ตารางกิโลเมตร มีลักษณะเป็นแนวยาวเลียบตามฝั่งแม่น้ำโขงประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนมนาแก ธาตุพนม เรณูนคร ปลาปาก และวังยาง มี 59 ตำบล 644 หมู่บ้าน 50 อบต. 1 เทศบาลเมือง 12 เทศบาลตำบล ประชากร 413,117 คน

ข้อมูลด้านการศึกษา

สถานศึกษา จำนวน 248 แห่ง แยกเป็นระดับก่อนอนุบาล – ประถมศึกษา จำนวน 210 แห่งและระดับอนุบาล – มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 38 แห่ง
จำนวนนักเรียน 31,024 คน แยกเป็น ระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 6,133 คน ระดับประถมศึกษาจำนวน 22,499 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2,392 คน

บุคลากรในสถานศึกษา ข้าราชการครู จำนวน 1,830 คน จำแนกตามตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 214 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 17 คน ครูผู้สอน จำนวน 939 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2563 – 2565) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ร่วมทบทวนผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อปรับทิศทางของการดำเนินงาน ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางปฏิบัติตามพันธกิจ/ภารกิจ (Mission ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) และกำหนดเป็นกรอบ

1. วิสัยทัศน์

“องค์กรคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน”

1.1 องค์กรคุณภาพ หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษา ได้พัฒนาให้เกิดคุณภาพใน 3 ด้าน

1.1.1 ด้านการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

1.1.2. ด้านการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

1.1.3 สัมฤทธิ์ผลของการบริหารและการจัดการศึกษา

1.2 พัฒนาผู้เรียน หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนให้ได้คุณภาพ

ตามมาตรฐาน

1.2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

1.2.2 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

1.2.2.1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ คุณธรรม จริยธรรม

1.2.2.2 รักและภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น

จังหวัดนครพนม

1.3 อนาคตที่ยั่งยืน หมายถึง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขอย่างมั่นคงทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. พันธกิจ

2.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

2.3 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2.4 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการ

2.5 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.6 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.7 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ในรูปแบบฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

2.8 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาทุกระดับแบบบูรณาการ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนามุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0 และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.9 ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อสร้างความตระหนัก รักท้องถิ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของจังหวัดนครพนม

3. เป้าประสงค์

3.1 ผู้เรียนทุกคนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย (กลยุทธ์ 3)

3.2 ผู้เรียนทุกคนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (กลยุทธ์ 2)

3.3 ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อ โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ มีสุขภาวะที่ดี (กลยุทธ์ 1)

3.4 ผู้เรียนทุกคนทุกช่วงวัยมีความรักและภูมิใจในวิถีชีวิต วัฒนธรรม

และสิ่งแวดล้อมของจังหวัดนครพนมพร้อมรับและมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างยั่งยืน (กลยุทธ์ 3)

3.5 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการ

เรียนรู้มีสมรรถนะ ความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะด้านเทคโนโลยี ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารมีภาวะผู้นำ และมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ (กลยุทธ์ 3)

3.6 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนา

อย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาครูให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัลของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์ (กลยุทธ์ 3)

3.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีสมดุลในการ

บริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพและการรายงานผลอย่างเป็นระบบใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (กลยุทธ์ 4)

3.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีการปรับ

กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลายด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยปรับหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ระดับปฐมวัย (อนุบาล 1 – 3) และระดับประถมศึกษาตอนต้น (ประถมศึกษาปีที่ 1 – 3) ให้เป็นไปตามพัฒนาการและความสามารถตามช่วงวัย ส่งเสริม ให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การคิดวิเคราะห์

อย่างมีเหตุผล เพื่อเมื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น AI ระบบการเรียนรู้แบบ Hybrid VR GAMIFICATION Metaverse Digital Twin 3.0 Digital Classroom เป็นต้น พัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะผู้เรียน ตามความความถนัด ความสนใจด้วยการเรียนรู้อย่างมีความสุข ส่งเสริมผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่เพื่อประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมและมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่งเสริม พัฒนา ต่อยอดแบบปฏิบัติที่ดีในการ จัดการศึกษาของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

4. ค่านิยม

“หน้ายิ้ม มือไหว ใจบริการ เชี่ยวชาญหน้าที่”

5. กลยุทธ์ของหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัย จากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

6. ผลการทดสอบระดับชาติ (NT) ระดับเขตพื้นที่

ผลการทดสอบระดับชาติ (NT) ระดับเขตพื้นที่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 รวม 2 ด้าน มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 54.68 ด้านคณิตศาสตร์ (Mathematics) มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 52.92 และด้านภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 56.43

7. ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ระดับเขตพื้นที่

ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ระดับเขตพื้นที่ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 รวม 4 กลุ่มวิชามีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 35.71 และเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยตามรายวิชาจากมากไปน้อย พบว่า วิชา ภาษาไทย มีคะแนน เฉลี่ยร้อยละ 45.31 วิชา คณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 33.71 วิชา ภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 31.92 และวิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 31.88

จากการศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการ ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และจุดเน้น มีการกำกับ ติดตาม รวมถึงการส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมลดความเหลื่อมล้ำ ในทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกย่องคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ การพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความ เชี่ยวชาญมีทักษะและสมรรถนะยุคดิจิทัลในการปฏิบัติหน้าที่ และการจัดการเรียนการสอน โดยยึดนโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และกลยุทธ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อน การดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร

วาทีทยา ราชภักดี (2561, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผล

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X_8) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_5) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านงบประมาณ

วิภาสณี หัตถกรรจ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.00 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.30655 4) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อมด้านการติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านการมีส่วนร่วมไว้ด้วย

ปวีณา คำชมภู (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากและผลสำเร็จในการ

บริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและ
 ขนาดของโรงเรียนโดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์
 ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสำเร็จ
 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง
 และขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์
 เชิงบวกกับผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
 จำนวน 3 ด้านได้แก่ด้านผู้บริหารด้านครู และด้านผู้เรียน ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จ
 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.80 และมีความค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์:
 0:38738 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
 ที่ควรได้รับการพัฒนาจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านผู้เรียน
 ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทางการ
 บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหาร
 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียน
 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพโดยรวมไม่แตกต่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน
 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์
 ในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ความสำเร็จในการบริหาร
 งานโรงเรียนคุณธรรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหารและความสำเร็จในการ
 บริหารโรงเรียนคุณธรรมโดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จ

ในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร ปัจจัยที่ 5 บุคลากร ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น

7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมเสนอแนะไว้มี 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหารปัจจัยที่ 5 บุคลากร ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น

วิมาลย์ สีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัญรินทร์ แก้วอินธิ (2564, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ คือด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย (X_3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5) ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านการจูงใจ (X_4) และด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 99.70 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล

ต่อคุณภาพผู้เรียนมีจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย ด้านการจูงใจ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

พรธิดา สำเภาทอง (2565, หน้า 13 – 14) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้ ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) ด้านงบประมาณ 5) ด้านแรงจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวมมีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับมากประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมมีระดับความสำเร็จที่สูงที่สุดปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนแยกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมแล้ว แต่ไม่แตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียนหรือประสบการณ์การปฏิบัติงานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแยกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมแล้ว แต่ไม่แตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียนหรือประสบการณ์การปฏิบัติงาน ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมที่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้ 4 ด้าน โดยมีความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การวิจัยเสนอแนะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนทั้งหมด 4 ด้าน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล

พระวัตร จันทกุล (2560, หน้า 225) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 วิธีดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ (1) การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร (2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาयर่างรูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ (3) การประเมินรูปแบบ

การพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 60 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู ผลการประเมินรูปแบบ โดยผู้บริหารโรงเรียน ศิษยานุรักษ์และครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและมีความมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562, หน้า 102 – 104) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรีได้องค์ประกอบทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมเทคโนโลยีดิจิทัล 2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การปฏิบัติตามกฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัล 5) การสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลและ 6) การขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัล และแนวทางส่งเสริมความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 1) การจัดอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถทางดิจิทัลและกฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากรนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน 2) การจัดตั้งกลุ่มเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถทางดิจิทัล 4) สร้างต้นแบบครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ปิยะนันท์ ธิโสภา (2563, หน้า 80 – 92) ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันการบริหารหลักสูตรสาระเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารหลักสูตรสาระเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

สภาพปัจจุบันการบริหารหลักสูตรสาระเทคโนโลยี วิทยาการคำนวณ) โรงเรียนในศูนย์
เครือข่ายการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเรียงลำดับมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) หลักสูตรภาพรวม
อยู่ในระดับมาก 2) การสอน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) คู่มือการใช้หลักสูตร
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4) การเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

กฤษฎา บัวดก (2564) ได้วิจัยเรื่อง สภาพการพัฒนาบุคลากร
ทางการศึกษายุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากร
ทางการศึกษายุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
และแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษายุคดิจิทัลผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ด้านการพัฒนา
ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลควรส่งเสริม สนับสนุนให้
บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทางออนไลน์ด้านการ
พัฒนาทักษะ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควรสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้
ในสถานศึกษา และให้บุคลากรฝึกปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยี ด้านการเสริมสร้างเจตคติที่ดี
ของบุคลากรเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควรสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเป็น
แบบอย่างที่ดีในการนำเทคโนโลยีมาใช้ และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัล ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันผ่านระบบอินเทอร์เน็ต
ที่เรียกว่า PLC ทั้งภายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร

Townsend (1997, p. 3) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่มี
ประสิทธิผลในเมืองเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลียและใน 7 รัฐของสหรัฐอเมริกา พบว่า
ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครองและนักเรียน เชื่อว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล
คือ บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการ
และผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
และมีบรรยากาศโรงเรียนที่ดีในการเรียน

Ibrahim (2009, pp. 724 – 733) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูมีแรงจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ความมั่นคงปลอดภัย

ในโรงเรียนความสำเร็จของนักเรียน ความต้องการเป็นครูมืออาชีพ ระดับความเชื่อถือในตนเอง การได้รับการยอมรับในสังคม การได้รับผลการประเมินเชิงบวกความสำเร็จของงาน บรรยากาศในโรงเรียน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู การรับรู้ความสามารถของตนเองตำแหน่งของงาน การรับรู้คุณค่าของความสำเร็จ การบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความปลอดภัยในเรื่องสุขภาพและการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาผลกระทบทางลบของระดับแรงจูงใจ ได้แก่ การแข่งขันการทำงาน การอยู่ภายใต้ระเบียบการบังคับบัญชา และการขาดแคลนเทคโนโลยี

Zhong (2017, pp. 27 – 40) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สารการวัดความเป็นผู้นำดิจิทัลในบริบทของการศึกษา K – 12 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ถูกระบุว่าเป็นวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีแบบบูรณาการและการสนับสนุนแผนเทคโนโลยีโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สารการวัดของวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลนั้นรวมถึงอุปกรณ์ที่เพียงพอ การสร้างแบบจำลองเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสการเรียนรู้ดิจิทัลและชุมชนการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นสารการวัดในการพัฒนาวิชาชีพ ส่วนสารการวัดของการปรับปรุงระบบรวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง บุคลากรที่มีการแข่งขันและความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ การเป็นพลเมืองดิจิทัลจะถูกระบุว่าเป็นตัวกรองข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล

Hihhet (1989, p. 8) ได้ทำการศึกษาพื้นฐานคุณลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่นในการสอนในสหรัฐอเมริกาโดยศึกษาจากครูใหญ่ จำนวนร้อยละ 43 ของครูใหญ่จากร้อยละ 69 ของโรงเรียนที่ร่วมโครงการและศึกษาจากครูจำนวนร้อยละ 44 ของครูจากร้อยละ 100 ของครูที่ร่วมโครงการเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานของครู 5 ลักษณะ คือ มีความมั่นใจสูงมีความรู้ดีมีประสบการณ์และทักษะความชำนาญ มีทัศนคติที่ดี มีความยินดีในอาชีพทางการสอนและยังชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานต่าง ๆ ที่กำหนด มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน

Calderon (1989, p. 4) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่สอนได้ดีเยี่ยมในทัศนะของนักเรียน เพื่อนครู และผู้บริหารโรงเรียนในเขตวิทยาลัยชุมชนลอสแอนเจลิส การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างเลือกจากประชากรในเขตวิทยาลัยชุมชนลอสแอนเจลิส เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่สำคัญของครูที่ทำการสอนได้ดีเยี่ยม

ผลการศึกษาพบว่า นักเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นตรงกันโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพ หรือคุณลักษณะที่ดี 3 ลักษณะ คือ ลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครู มีการสอนที่ดีและมีบุคลิกภาพที่ดี

Sillagyi and Szecsi (2011, p. 6) ได้ศึกษาการปฏิรูปการศึกษาของครูในฮังการี สมรรถนะสำหรับครูประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะสำหรับครูประถมศึกษาในฮังการี ประกอบด้วย (1) ด้านความรู้ ความสามารถ ซึ่งครูต้องมีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ประวัติของการศึกษาในฮังการีและทั่วโลก 2) การพัฒนาเด็กและจิตวิทยา 3) ประเด็นทางประวัติศาสตร์และสังคมปัจจุบันในฮังการี 4) ไอซีที 5) งานและกลยุทธ์ของการศึกษาของประชาชนฮังการี 6) เนื้อหาและวิธีการสำหรับการสอนภาษาอังกฤษและวรรณกรรม คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ดนตรี และทัศนศิลป์ คหกรรมศาสตร์ สุขภาพ และการศึกษา ทางกายภาพ (2) ด้านทักษะ ซึ่งสมรรถนะสำหรับครูประถมศึกษาในฮังการี ด้านทักษะมีดังต่อไปนี้ คือ 1) การคิดเชิงวิพากษ์ 2) การทำความเข้าใจและตีความในสิ่งพิมพ์และแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (ข้อความ, สัญลักษณ์ข้อมูล แผนภาพ) 3) การสื่อสารในภาษาต่างประเทศใดประเทศหนึ่ง 4) การวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณของสถานการณ์ การศึกษาและสภาพปัญหา การแก้ไขความขัดแย้ง และการแก้ปัญหา 5) การวางแผนและการจัดการศึกษา 6) ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแบบองค์รวมและการพัฒนาของเด็กที่แตกต่างกัน 7) มีส่วนร่วมในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการศึกษาระหว่างวัฒนธรรม 8) บรรลุกิจกรรมนอกหลักสูตร 9) การทำงานร่วมกันกับครอบครัวของเด็กและสภาพแวดล้อม 10) เรียนรู้ตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมในงานให้บริการทุกโอกาส (3) ด้านการจัดการ/ลักษณะนิสัยประกอบด้วย 1) อุทิศตนสำหรับการสอนและการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) เคารพในความเป็นมนุษย์ชาติและค่านิยมทางจริยธรรมและเคารพสภาพแวดล้อม 3) มีความรับผิดชอบ 4) สุขภาพแข็งแรง 5) มีทัศนคติด้านบวก มุ่งสู่ความสำเร็จ และความสมบูรณ์ทางปัญญา 6) ทำงานเป็นทีม มีภาวะผู้นำ 7) มีความอดทน 8) มีความตระหนักในตนเอง การทำงานร่วมกัน และการสื่อสาร 9) การเอาใจใส่ในการทำงาน

Voinea and Palasan (2014, pp. 361 – 365) ได้ทำการวิจัยเรื่องอัตลักษณ์ของครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของโรมาเนีย ได้ข้อสรุปสำคัญดังนี้ 1) สิ่งที่ควรคำนึงถึงคือความเป็นมืออาชีพของครูและภาพลักษณ์เดิมของครู โดยการตระหนักถึงอัตลักษณ์ทางวิชาชีพของครู และกระบวนการนี้ยังสามารถเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

โดยการติดต่อกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ และจากการฝึกอบรมที่เป็นวิธีการกำหนดบทบาทวิชาชีพใหม่และสามารถพัฒนาการสอนได้ และ 2) ครูต้องตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบ โดยจะต้องเป็นส่วนหนึ่งกับนักเรียนและสามารถดึงดูดให้นักเรียนสนใจการสำรวจ สร้างความรู้ และสร้างทัศนคติเชิงบวกได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารและสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล จากงานวิจัยของนักการศึกษาหลากหลายท่าน พบว่าปัจจัยทางการบริหารประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) งบประมาณ 5) การจูงใจ 6) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ล้วนเป็นปัจจัยทางการบริหารเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งทางการบริหารที่เป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 11 ด้าน ประกอบด้วย 1) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ 3) การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 4) การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน 5) การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี 6) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 7) การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน 8) การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน 9) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี 10) ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล 11) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงต้องใช้กระบวนการทางการบริหารในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เหมาะสม เพราะสมรรถนะหลักของครู เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียน และผลักดันให้ครูและนักเรียนมีสมรรถนะด้านดิจิทัลจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สามารถปรับตัวและเรียนรู้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานตนเองและโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
ในยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,041 คน จาก
248 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 248 คน ครู จำนวน 1,793 คน

ตาราง 5 จำนวนโรงเรียน จำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

อำเภอ	เล็ก	กลาง	ใหญ่และ ใหญ่พิเศษ	รวมทั้งหมด
เมืองนครพนม	35	27	1	63
เรณูนคร	24	9	0	33
ธาตุพนม	28	12	2	42
ปลาปาก	30	13	1	44
วังยาง	12	2	0	14
นาแก	41	11	1	53
รวมทั้งหมด	170	74	5	248

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชุม ศรีสะอาด, 2566, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 336 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน จาก 90 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 90 คน ครู จำนวน 255 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Stage Sampling)

1. แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2567)

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	164
โรงเรียนขนาดกลาง	79
โรงเรียนขนาดใหญ่ และ ใหญ่พิเศษ	5
รวมโรงเรียนทั้งหมด	248

2. กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขนาดใหญ่ ใหญ่พิเศษทั้งหมด และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 164 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 37

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 79 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 32

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 5 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเนื่องจากมีจำนวนน้อย คิดเป็นร้อยละ 100

3. กำหนดผู้บริหารโรงเรียนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้รักษาการโรงเรียน จำนวน 90 คน ดังนี้

3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็กใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 60 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 60 คน

3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลางใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 25 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 25 คน

3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน

4. กำหนดครูตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่าง ครู จำนวน 255 คน ดังนี้

4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็กใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ได้กลุ่ม ตัวอย่าง ครู จาก 60 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 120 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลางใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 25 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่าง ครู จำนวน 5 โรงเรียน ๆ ละ 7 คน แต่เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่างนี้ ลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ละ 7 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 35 คน จาก 5 โรงเรียน

5. ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 90 คนและกลุ่ม ตัวอย่างครู จำนวน 255 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 345 คน ดังแสดงในตาราง 7 ตาราง 7 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน

ที่	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครู	
	โรงเรียนขนาดเล็กอำเภอเมืองนครพนม			
1	บ้านไทยสามัคคี	1	2	3
2	บ้านนาป่า	1	2	3
3	บ้านขามเตมาภูคชาวปุ่น (ราษฎร์อุทิศ)	1	2	3
4	บ้านหนองดินแดง	1	2	3
5	บ้านสุขเจริญ	1	2	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครู	
	โรงเรียนขนาดเล็กอำเภอเมืองนครพนม			
6	บ้านกกไฮ	1	2	3
7	บ้านหนองจันทน์	1	2	3
8	บ้านนาคำโนนขาม	1	2	3
9	บ้านเนินสะอาด	1	2	3
10	บ้านนาราชควายน้อย	1	2	3
11	บ้านนอยใต้	1	2	3
12	บ้านดงยอ	1	2	3
13	บ้านกลางน้อย	1	2	3
	โรงเรียนขนาดเล็กอำเภอนาแก			
14	บ้านดอนโพน	1	2	3
15	นาฝื่อบอนราษฎร์นุกูล	1	2	3
16	ต้นแห่นสร้างติววิทยานุกูล	1	2	3
17	บ้านเขื่อนนาง	1	2	3
18	นาสุ่มอุดมสวรรค์สามัคคี	1	2	3
19	บ้านแก่งสิลารมย์สามัคคี	1	2	3
20	บ้านนาโสก	1	2	3
21	บ้านพระซองเหนือ	1	2	3
22	บ้านเหล่าทุ่ง	1	2	3
23	บ้านจอมมณี	1	2	3
24	บ้านดักเตาโนนจันทร์	1	2	3
25	บ้านโพนคูโคกสวัสดิ์	1	2	3
26	บ้านหนองหญ้าปล่องข้าวสูง	1	2	3
27	บ้านหนองกุงฮินดูสมาช	1	2	3
28	บ้านหนองหาง	1	2	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครู	
	โรงเรียนขนาดเล็กอำเภอธาตุพนม			
29	บ้านนาแกบึงเหล็ก	1	2	3
30	บ้านขอนแก่น	1	2	3
31	บ้านคำชะอี	1	2	3
32	บ้านค้อบวง	1	2	3
33	บ้านตอง (ศรีบัวบานวิทยาคาร)	1	2	3
34	บ้านหนองกุดแคน	1	2	3
35	บ้านโพนแพง	1	2	3
36	บ้านดอนสวรรค์	1	2	3
37	บ้านชาติพัฒนาสันติสุข	1	2	3
38	บ้านดอนนางหงส์ (หงส์ทองวิทยาคาร)	1	2	3
39	บ้านหนองสะโน	1	2	3
	โรงเรียนขนาดเล็กอำเภอปลาปาก			
40	บ้านปลาปากน้อย	1	2	3
41	บ้านถาวรนาอุดม	1	2	3
42	บ้านหนองบัวราษฎร์รัฐบำรุง	1	2	3
43	บ้านม่วง	1	2	3
44	บ้านนามะเขือ	1	2	3
45	บ้านวังม่วง	1	2	3
46	บ้านนาโตนเกา	1	2	3
47	บ้านดอนกลาง	1	2	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครู	
	โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเรณูนคร			
48	บ้านนายอนน้อย	1	2	3
49	บ้านโคกกลาง	1	2	3
50	บ้านนาดี	1	2	3
51	บ้านนาโดนเกา	1	2	3
52	บ้านเห็บ	1	2	3
53	บ้านสร้างแม็ก	1	2	3
54	บ้านเหลาสำราญ	1	2	3
	โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอวังยาง			
55	บ้านผักชะยานาคอยโนนแดง	1	2	3
56	บ้านวังยาง	1	2	3
57	บ้านหนองนางดอน	1	2	3
58	บ้านหนองแคน	1	2	3
59	บ้านนาขามส้มป่อย	1	2	3
60	หนองโพธิ์วังโน	1	2	3
	โรงเรียนขนาดกลาง อำเภอเมืองนครพนม			
61	บ้านคำเตย (คำเตยราษฎร์รวมจิตร)	1	4	5
62	บ้านท่าค้อ (ชุมชนประสาธศิลป์)	1	4	5
63	บ้านสำราญ	1	4	5
64	บ้านหนองคำโคกกุ้ง	1	4	5
65	บ้านคำสว่าง	1	4	5
66	สุนทรวิจิตร(บำรุงวิทยา)	1	4	5

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครู	
	โรงเรียนขนาดกลาง อำเภอนาแก			
67	ศรีโพธิ์ทองวิทยา	1	4	5
68	บ้านนาทุ้งมั่ง	1	4	5
69	ธารน้ำใจ	1	4	5
70	หนองสังข์ราษฎร์บำรุง	1	4	5
	โรงเรียนขนาดกลาง อำเภอธาตุพนม			
71	บ้านน้ำก่ำ (สิทธิผลบุญกุล)	1	4	5
72	บ้านฝั่งแดง (พระเทพวรมนูปถัมภ์)	1	4	5
73	พระกลางวิทยาการ	1	4	5
74	อุมเหมมาวิทยาการ	1	4	5
75	บ้านห้วยทราย	1	4	5
	โรงเรียนขนาดกลาง อำเภอปลาปาก			
76	บ้านกุดตาไก้	1	4	5
77	โพนสว่างนาจิววิทยา	1	4	5
78	บ้านมหาชัย	1	4	5
79	ชุมชนหนองอีสามัคคี	1	4	5
80	บ้านนาดอกไม้	1	4	5
	โรงเรียนขนาดกลาง อำเภอเรณูนคร			
81	บ้านดอนขาว	1	4	5
82	โพธิ์ทองวิทยาการ	1	4	5
83	เรณูวิทยาการ	1	4	5
84	บ้านโคกหินแฮ่			
	โรงเรียนขนาดกลาง อำเภอวังยาง			
85	หนองผักแว่นโนนฮ้างหนองบัวสามัคคี	1	4	5

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครู	
	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อำเภอเมืองนครพนม			
86	อนุบาลนครพนม	1	7	8
	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อำเภอนาแก			
87	อนุบาลนาแกผดุงราชกิจเจริญ	1	7	8
	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อำเภอธาตุพนม			
88	อนุบาลวัดพระธาตุพนม "พนมวิทยาคาร"	1	7	8
89	บ้านหัวปึงทุ่ง(เขตการทางนครราชสีมา สงเคราะห์ 3)	1	7	8
	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อำเภอปลาปาก			
90	ปลาปากราษฎร์บำรุง	1	7	8

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ
แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ
แบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แบบสอบถาม
เป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครู
2. ขนาดของโรงเรียน

- 2.1 ขนาดเล็ก
- 2.2 ขนาดกลาง
- 2.3 ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ
- 3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

- 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2. เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3. การพัฒนาบุคลากร
- 4. งบประมาณ
- 5. การจูงใจ
- 6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดประกอบด้วย

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล

- 1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2. การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ
- 3. การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- 4. การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน

5. การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางาน
โดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี
6. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
และการจัดการเรียนรู้
7. การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการ
เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน
8. การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ
ชั้นเรียน
9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
โดยใช้เทคโนโลยี
10. ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล
11. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรม
ในการจัดการเรียนรู้

สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็น
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis
Likert Method มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร / สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก ที่สุด
ให้มิต้าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร / สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก
ให้มิต้าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร / สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
ให้มิต้าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร / สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับน้อยให้มิต้าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร / สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุดให้มี
ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

3.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาในตำรา เอกสาร บทความ
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาประมวลเป็นองค์ความรู้และนำมา
สร้างเป็นนิยามตัวแปร

3.2.3 นำตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดคุณภาพในนิยามตัวแปรมาสร้างเป็น
แบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา

3.2.4 ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content
validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน
ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกในการตรวจสอบเครื่องมือ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ
ในการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา และการพัฒนาศักยภาพครู ตามเกณฑ์
และรายชื่อต่อไปนี้

3.2.4.1 อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาใน
ระดับปริญญาเอก ตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีประสบการณ์
ในการสอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

3.2.4.2 ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ สำเร็จการศึกษา
ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท วิชญานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

1) ดร.ทรงศักดิ์ กวามปรีชา รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

2) นายอนุศิษฐ์ คำเพชรดี ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

3.2.4.3 ผู้บริหารโรงเรียน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา
โทวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนปลาปากราษฎร์บำรุง
นายวันชัย บัวชุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

2) ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนบ้านมหาชัย นายศิริศักดิ์
ดวงปรีชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

3) ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนบ้านม่วง นายภูษิต แสนสุภา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

3.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน
50 คนจำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย

3.2.5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 6 โรงเรียน โดยผู้อำนวยการ
สถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 4 คน รวมจำนวน 30 คน

3.2.5.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน โดยผู้อำนวยการ
สถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 4 คน รวมจำนวน 20 คน

นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำข้อมูล
ที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนก (Discriminations) และค่าความเชื่อมั่น(Reliability)
ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อ โดยตัดข้อคำถามที่มีค่า
อำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ใช้ แล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น
และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha)
ของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้เครื่องมือได้ค่าคุณภาพของเครื่องมือ
แบบสอบถาม ปัจจัยทางการบริหารมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.322 – 0.782
และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.776 ตามแบบสอบถาม สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.438 – 0.915 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.788

3.2.6 แบบสอบถามไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บ
รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า โดยดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 90 คนและกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 255 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 345 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้ผู้บริหารและครูตอบแบบสอบถาม ดำเนินการส่งรับแบบสอบถามด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์
3. ผู้วิจัยติดตามการตอบกลับของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่ได้ทำแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 344 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.71

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามลงรหัสและทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. นำคะแนน ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

4. การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

2.1 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha – Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและโรงเรียนและครู อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า ปัจจัยทางการบริหาร / สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า ปัจจัยทางการบริหาร / สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า ปัจจัยทางการบริหาร /
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า ปัจจัยทางการบริหาร /
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า ปัจจัยทางการบริหาร /
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูอยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.)

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม
ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า ปัจจัยทางการบริหาร /
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า ปัจจัยทางการบริหาร /
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า ปัจจัยทางการบริหาร /
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า ปัจจัยทางการบริหาร /
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า ปัจจัยทางการบริหาร /
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 คิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครู จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน
แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample
และสถิติทดสอบ (F – test) ชนิด (One – Way ANOVA)

3.4 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติทดสอบค่าที (t - test) ชนิด Independent Sample และสถิติทดสอบ (F - test) ชนิด (One - Way ANOVA)

3.5 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

0.90 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงมาก

0.70 – 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางบวกสูง

0.50 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง

0.30 – 0.49 หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อย

0.01 – 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยมาก

0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กันแบบเชิงเส้นตรง

3.6 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านสามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ประกอบด้วย

1. แหล่งข้อมูล

1.1 คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยนำปัจจัยทางการบริหารด้านที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลโดยรวมไปสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติและรายชื่อดังต่อไปนี้

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

2. ผู้บริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา บริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการ ศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.นฤมล สุภาพทอง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

3. ศึกษานิเทศก์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.วิทวินทร์ ประทังคติ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

4. บุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่นต่ำกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.พิชญารัตน์ สิงหะ รักษาการ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

5. ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี และมีวุฒិการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ทางด้านการศึกษา จำนวน 2 คน ได้แก่

5.1 นายพีระพัฒน์ ไวแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนกเหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

5.2 ดร.อังสะนา เข้มไคร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัวราษฎร์รัฐบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

6 ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรีทางด้านการศึกษานจำนวน 2 คน ได้แก่

6.1 นางสาวบุษราคม แข็งแรง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านถาวรนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

6.2 นางนฤมล วรรณปะกะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

X_1	แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_2	แทน เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล
X_3	แทน การพัฒนาบุคลากร
X_4	แทน งบประมาณ
X_5	แทน การจูงใจ
X_6	แทน บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
X_t	แทน ภาวะรวมของปัจจัยทางการบริหาร
Y_1	แทน การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน
Y_2	แทน การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ
Y_3	แทน การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
Y_4	แทน การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน
Y_5	แทน การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางาน โดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี
Y_6	แทน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้
Y_7	แทน การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการ เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน
Y_8	แทน การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ ชั้นเรียน
Y_9	แทน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยี
Y_{10}	แทน ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล
Y_{11}	แทน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้
Y_t	แทน ภาพรวมของสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์

- A แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพ พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
- S.E._b แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
- S.E._{est} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
- Y' แทน ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาที่ได้จากสมการ พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- ZY' แทน ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ลักษณะการเปิดสอน และขนาดโรงเรียน โดยการหรร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1” ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1”ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูอยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1” ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน

ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample และสถิติทดสอบ (F – test) ชนิด (One – Way ANOVA)

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample และสถิติทดสอบ (F – test) ชนิด (One – Way ANOVA)

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 90 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 89 คน และครู จำนวน 255 คน ดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ
ลักษณะการเปิดสอน และขนาดโรงเรียน

แยกผู้ตอบแบบสอบถามตาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	89	25.87
1.2 ครู	255	74.13
รวม	344	100
2. ขนาดของโรงเรียน		
2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	172	57.33
2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	132	26.40
2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	40	16.27
รวม	344	100
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	158	45.90
3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	138	40.10
3.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	48	14.00
รวม	344	100

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 344 คน
จำแนก ตามสถานภาพพบว่า เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 25.87
และเป็นครู จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 74.13

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
ส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 57.33 รองลงมา
อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 และน้อยที่สุดอยู่ในโรงเรียน
ขนาดใหญ่ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.27

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
ส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในกลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็น

ร้อยละ 45.93 รองลงมาอยู่ในกลุ่มประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 40.11 และน้อยที่สุดอยู่ในกลุ่มประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 11.62

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1” ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู โดยรวม ดังตาราง 9

ตาราง 9 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู โดยรวม

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.64	0.47	มากที่สุด	1
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.43	0.49	มาก	5
3. การพัฒนาบุคลากร	4.42	0.64	มาก	6
4. งบประมาณ	4.54	0.45	มากที่สุด	2
5. การจูงใจ	4.45	0.61	มาก	4
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.50	0.53	มาก	3
โดยรวม	4.50	0.48	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ 2 ด้าน เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

($\bar{x} = 4.64$) งบประมาณ ($\bar{x} = 4.54$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 4.50$) การจูงใจ ($\bar{x} = 4.45$) เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 4.43$) และการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 4.42$)

1.2 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชนครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูรายด้าน
ดังตาราง 10 – 14

ตาราง 10 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนครพนม
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและมี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเป็นสิ่งสำคัญสำหรับ ผู้บริหารโรงเรียน	4.63	0.52	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน	4.65	0.55	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารมีทักษะการบริหารที่ดี และเป็น ผู้มีศิลปะในการจูงใจ การกระตุ้น ชี้นำ และผลักดันบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.72	0.57	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีสามารถสร้าง ความร่วมมือภายในองค์กร ใช้เหตุผล ในการบริหารอย่างสร้างสรรค์	4.66	0.52	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารบริหารงานมีคุณภาพและ บรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ	4.55	0.61	มากที่สุด	5
โดยรวม	4.64	0.47	มากที่สุด	

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$) เมื่อพิจารณาารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีทักษะการบริหารที่ดี และเป็นผู้ที่มีศิลปะในการจูงใจ การกระตุ้น ชื่นนำ และผลักดันบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{x} = 4.72$) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีสามารถสร้างความร่วมมือภายในองค์กร ใช้เหตุผลในการบริหารอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.66$) และผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.65$)

ตาราง 11 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัล

ปัจจัยทางการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. การประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ ในการจัดการสารสนเทศดิจิทัล โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีใหม่	4.48	0.54	มาก	2
2. การจัดการสารสนเทศเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ความถูกต้อง และความรวดเร็ว	4.52	0.62	มากที่สุด	1
3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียนเพื่อการ บริหารและการเรียนรู้ ช่วยในการพัฒนา ระบบฐานข้อมูล และสร้างเครือข่ายบริหาร จัดการข้อมูล	4.46	0.66	มาก	3
4. การพัฒนาสถานศึกษาและระบบ เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ ในโรงเรียน	4.31	0.75	มาก	5

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
5. การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงสุดในการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.42	0.74	มาก	4
โดยรวม	4.43	0.49	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ การจัดการสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง และความรวดเร็ว ($\bar{x} = 4.52$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับ มาก

ตาราง 12 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีกระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน	4.23	0.91	มาก	5
2. ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.46	0.62	มาก	2
3. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.35	0.59	มาก	3

ตาราง 12 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
4. ผู้บริหารมีการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข	4.58	0.73	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ทักษะ และประสบการณ์	4.24	1.01	มาก	4
โดยรวม	4.42	0.64	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการ
พัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ใน
ระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาครูให้มีคุณภาพเพื่อส่งผลให้ผู้เรียน
เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ($\bar{x} = 4.58$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 13 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านงบประมาณ

ปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการงบประมาณ ในสถานศึกษาด้านการวางแผนและการ จัดสรรเงิน การตรวจสอบและประเมินผล เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหาร จัดการในสถานศึกษา	4.40	0.68	มาก	5

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
2. ผู้บริหารพัฒนานโยบายทางการศึกษา และการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนา การศึกษาเพื่อให้การเสนอของบประมาณ มีความเหมาะสม	4.52	0.62	มากที่สุด	3
3. การจัดสรรงบประมาณภายในโรงเรียน เน้นความถูกต้องและเหมาะสม	4.72	0.49	มากที่สุด	1
4. มีการตรวจสอบและติดตามการเบิกจ่าย การอนุมัติการโอนเงิน และการใช้ งบประมาณตามวัตถุประสงค์	4.61	0.61	มากที่สุด	2
5. มีการระดมทรัพยากรและการลงทุน เน้นการจัดทรัพยากรและระดมทุน เพื่อสนับสนุนการศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการพัฒนาผู้เรียน	4.48	0.73	มาก	4
โดยรวม	4.54	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้าน งบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การจัดสรร งบประมาณภายในโรงเรียน เน้นความถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{x} = 4.72$) มีการตรวจสอบ และติดตามการเบิกจ่าย การอนุมัติการโอนเงิน และการใช้งบประมาณตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.61$) และผู้บริหารพัฒนานโยบายทางการศึกษา และการจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษาเพื่อให้การเสนอของบประมาณมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.52$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการจูงใจ

ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการจูงใจ	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมุ่งมั่นและตั้งใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.35	0.70	มาก	5
2. ผู้บริหารมีการจูงใจให้ครูและบุคลากรคล้อยตามและมีทิศทางในการทำงานไปในทางเดียวกัน	4.48	0.62	มาก	3
3. ผู้บริหารยกย่องชมเชยและสนับสนุนความก้าวหน้าของครูและบุคลากร	4.50	0.62	มาก	2
4. ผู้บริหารมอบหมายงานที่ทำท้าทายแก่ครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ	4.40	0.97	มาก	4
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญอิสระ สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา	4.55	0.61	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.45	0.61	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญอิสระ สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.55$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 15 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ ครู ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ

ปัจจัยทางการบริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ร่วมมือและความสามัคคีในการทำงาน	4.53	0.62	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีให้ความ ไว้วางใจกัน ยอมรับความคิดเห็น และมีความสามัคคี	4.60	0.53	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจ ในการทำงาน	4.40	0.78	มาก	5
4. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ เกี่ยวข้องกับความเชื่อ พฤติกรรมและค่านิยม ที่รวมเป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา	4.47	0.66	มาก	4
5. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มี ความสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายใน สถานศึกษาและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.52	0.59	มากที่สุด	3
โดยรวม	4.50	0.53	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) เมื่อพิจารณา
รายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับความคิดเห็นและมีความ
สามัคคี ($\bar{x} = 4.60$) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและความสามัคคีในการ
ทำงาน ($\bar{x} = 4.53$) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีความสำคัญในการสร้าง

ปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษาและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

($\bar{x} = 4.52$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ดังนั้น ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ระดับมาก จึงสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1” ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู อยู่ในระดับมาก

2.2 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

2.2.1 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู โดยรวม ดังตาราง 16

ตาราง 16 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู โดยรวม

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.38	0.61	มาก	4
2. การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ	4.28	0.74	มาก	8
3. การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	4.27	0.81	มาก	10
4. การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน	4.38	0.64	มาก	5

ตาราง 16 (ต่อ)

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
5 การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี	4.61	0.42	มากที่สุด	1
6.การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.37	0.51	มาก	6
7.การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.49	0.46	มาก	2
8.การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.29	0.57	มาก	7
9.การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี	4.28	0.82	มาก	9
10.ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล	4.22	0.94	มาก	11
11.การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้	4.39	0.58	มาก	3
โดยรวม	4.36	0.57	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.61$) และพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.49$) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการ

จัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.39$) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.38$) การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน ($\bar{x} = 4.38$) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.37$) การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{x} = 4.29$) การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ ($\bar{x} = 4.28$) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.28$) การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.27$) และครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล ($\bar{x} = 4.22$)

2.2.2 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู รายนามดังตาราง 17 – 26

ตาราง 17 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการนำ
นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านการนำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูมีการการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.41	0.65	มาก	2
2. ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	4.44	0.71	มาก	1
3. ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการใช้ เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการทำงาน	4.33	0.70	มาก	4
4. ครูมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.41	0.71	มาก	3
5. ครูนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงพัฒนา ผลสัมฤทธิ์และผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.79	มาก	5
โดยรวม	4.38	0.61	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดที่ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ($\bar{x} = 4.44$) ครูมีการการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{x} = 4.41$) และครูมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.41$)

ตาราง 18 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านการใช้ ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนา การบริการ	4.28	0.92	มาก	2
2. ครูมีการปรับปรุงระบบบริการ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.69	มาก	1
3. ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ พัฒนาการบริการ เพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้บริหาร	4.25	0.80	มาก	3
โดยรวม	4.28	0.74		

จากตาราง 18 พบว่า สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$) โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.32$) ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศ

ในการพัฒนาบริการ ($\bar{x} = 4.28$) และครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนา
บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร ($\bar{x} = 4.25$)

ตาราง 19 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู
ด้านการพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนา ตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูมีการพัฒนาตนเองมีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.33	0.79	มาก	1
2. ครูมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ด้านวิชาการและวิชาชีพ	4.25	0.88	มาก	3
3. ครูมีการสร้างองค์ความรู้ทางเทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน	4.26	0.87	มาก	2
โดยรวม	4.27	0.81	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู
ด้านการพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้
ครูมีการพัฒนาตนเองมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.33$) ครูมีการ
สร้างองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
($\bar{x} = 4.26$) และครูมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง
ทางเทคโนโลยีด้านวิชาการและวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.25$)

ตาราง 20 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู
ด้านการทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีมโดยใช้ นวัตกรรมพัฒนางาน	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูมีการทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรม พัฒนางาน	4.37	0.70	มาก	3
2. ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	4.28	0.77	มาก	4
3. ครูมีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและทีมงาน เพื่อให้สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ เพื่อนร่วมงาน	4.46	0.88	มาก	1
4. ครูมีบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่าง เหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.43	0.61	มาก	2
โดยรวม	4.38	0.64	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู
ด้านการทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$)
เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ครู
มีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและทีมงานเพื่อให้สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน
($\bar{x} = 4.46$) ครูมีบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับ
ผู้อื่น ($\bar{x} = 4.43$) และครูมีการทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน ($\bar{x} = 4.37$)

ตาราง 21 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการมี คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อ ในยุคเทคโนโลยี

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านการมีคุณธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อ ในยุคเทคโนโลยี	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี	4.56	0.61	มากที่สุด	2
2. ครูประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลัก คุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.53	0.58	มากที่สุด	3
3. ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู	4.74	0.44	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.61	0.42	มากที่สุด	

จากตาราง 21 พบว่า สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.74$) ครูมีคุณธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.56$) และครูประพฤติปฏิบัติตน ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.53$)

ตาราง 22 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนา หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.69	0.46	มากที่สุด	1
2. ครูมีการการออกแบบการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ	4.34	0.73	มาก	4
3. ครูนำเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.26	0.82	มาก	6
4. ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.37	0.52	มาก	2
5. ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และใช้ในการวัด ประเมินผล	4.26	0.67	มาก	5
6. ครูมีการจัดการเรียนรู้เพื่อดำเนินการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ	4.36	0.61	มาก	3
โดยรวม	4.37	0.51	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียง ลำดับเดียว คือ ครูมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.69$) และพบว่าอยู่ระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการ

เรียนรู้ ($\bar{x} = 4.37$) ครูมีการจัดการเรียนรู้เพื่อดำเนินการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.36$) และครูมีการออกแบบการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.34$)

ตาราง 23 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ด้านการนำ องค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้าน การนำ องค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณา การเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูมีความสามารถในการนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.53	0.54	มากที่สุด	3
2. ครูมีการพัฒนาผู้เรียน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.19	0.75	มาก	4
3. ครูพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย	4.56	0.62	มากที่สุด	2
4. ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ	4.68	0.46	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.49	0.46	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ 3 อันดับ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.68$) ครูพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ

ในความเป็นไทย ($\bar{x} = 4.56$) และครูมีความสามารถในการนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.53$)

ตาราง 24 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน / ประจำวิชา และการกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น / รายวิชา	4.37	0.97	มาก	1
2. ครูนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้	4.36	0.77	มาก	2
3. ครูใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน	4.14	0.75	มาก	3
โดยรวม	4.29	0.57	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้าน การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน / ประจำวิชา และการกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น / รายวิชา ($\bar{x} = 4.37$) ครูนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.36$) และครูใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.14$)

ตาราง 25 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยี	4.31	0.80	มาก	2
2. ครูมีการใช้เทคโนโลยีในการรวบรวม ประมวลข้อมูลอย่างมีระบบและนำไปใช้ ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.42	0.79	มาก	1
3. ครูนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้ ในการวิเคราะห์สถานศึกษาในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหา	4.26	1.04	มาก	3
4. ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน อย่างเป็นระบบ	4.16	0.92	มาก	4
โดยรวม	4.28	0.82	มาก	

จากตาราง 25 พบว่า สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียง ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีการใช้เทคโนโลยีในการรวบรวม ประมวล ข้อมูลอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.42$) ครูมี ความสามารถ ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.31$) และครูนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์สถานศึกษาในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหา ($\bar{x} = 4.26$)

ตาราง 26 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู
ด้านครุมีภาวะผู้นำดิจิทัล

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านครุมีภาวะผู้นำดิจิทัล	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้าง บรรยากาศความเกี่ยวข้องของสัมพันธ ส่วนบุคคล	4.17	1.07	มาก	2
2. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือ	4.16	1.01	มาก	3
3. ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างพลัง แห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพ	4.33	0.87	มาก	1
โดยรวม	4.22	0.94	มาก	

จากตาราง 26 พบว่า สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้าน ครุมีภาวะผู้นำดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอยู่ 3 อันดับ ดังนี้ ครูใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.33$) ครูมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างบรรยากาศความเกี่ยวข้องของสัมพันธ ส่วนบุคคล ($\bar{x} = 4.17$) และครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอก ห้องเรียน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือ ($\bar{x} = 4.16$)

ตาราง 27 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู
ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการ
เรียนรู้

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนา นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n = 344)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้	4.58	0.61	มากที่สุด	1
2. ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริม การจัดการเรียนรู้	4.35	0.66	มาก	2
3. ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนา นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้	4.26	0.71	มาก	3
โดยรวม	4.39	0.58	มาก	

จากตาราง 27 พบว่า สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู
ด้านครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ใน
ระดับมากที่สุดเพียง 1 ข้อ คือ ครูมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรม
ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.58$) และอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย ดังนี้ ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ
ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.35$) ครูสร้าง
เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.26$)

ดังนั้น ผลการวิจัยของการศึกษาสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครู โดยรวมอยู่ระดับมาก จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “สมรรถนะครู

ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู อยู่ในระดับมาก”

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบ สภาพการดำรงตำแหน่ง ในส่วน ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe’s Method)

3.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 28

ตาราง 28 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ปัจจัยทางการบริหาร	ผู้บริหาร โรงเรียน		ครู		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.60	0.51	4.65	0.45	-0.800	0.139
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.44	0.49	4.39	0.71	0.133	0.931
3. การพัฒนาบุคลากร	4.39	0.61	4.53	0.47	-0.542	0.098
4. งบประมาณ	4.53	0.47	4.55	0.45	-0.322	0.352
5. การจูงใจ	4.43	0.67	4.46	0.61	-0.301	0.096
6. บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์กร	4.51	0.54	4.49	0.54	0.241	0.690
โดยรวม	4.48	0.51	4.45	0.47	-0.298	0.221

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 คิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 คิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน”

3.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.143	2	0.072	0.318	0.728
	ภายในกลุ่ม	76.843	341	0.225		
	รวม	76.986	343			
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.353	2	0.176	0.724	0.485
	ภายในกลุ่ม	83.005	341	0.243		
	รวม	83.358	343			
3. การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.023	2	0.012	0.028	0.972
	ภายในกลุ่ม	140.480	341	0.412		
	รวม	140.503	343			

ตาราง 29 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.321	2	0.160	0.771	0.463
	ภายในกลุ่ม	70.958	341	0.208		
	รวม	71.279	343			
5. การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.281	2	0.144	0.365	0.694
	ภายในกลุ่ม	131.349	341	0.283		
	รวม	131.631	343			
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.289	2	0.144	0.510	0.601
	ภายในกลุ่ม	96.508	341	0.283		
	รวม	96.797	343			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.195	2	0.097	0.414	0.661
	ภายในกลุ่ม	80.124	341	0.235		
	ภายในกลุ่ม	80.124	341	0.235		
รวม		80.319	343			

จากตาราง 29 การเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น การเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “การเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู จำแนกตามสถานภาพ ลักษณะการเปิดสอน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

3.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.917	2	0.958	4.353*	0.014
	ภายในกลุ่ม	75.069	341	0.220		
	รวม	76.986	343			
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.871	2	0.435	1.800	0.167
	ภายในกลุ่ม	82.487	341	0.242		
	รวม	83.358	343			
3. การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.913	2	1.456	3.609*	0.028
	ภายในกลุ่ม	137.590	341	0.403		
	รวม	140.503	343			
4. งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.485	2	0.742	3.627*	0.028
	ภายในกลุ่ม	69.794	341	0.205		
	รวม	71.279	343			
5. การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.102	2	1.051	2.766	0.064
	ภายในกลุ่ม	129.529	341	0.380		
	รวม	131.631	343			
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.301	2	0.651	2.324	0.099
	ภายในกลุ่ม	95.496	341	0.280		
	รวม	96.797	343			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.631	2	0.815	3.534*	0.030
	ภายในกลุ่ม	78.688	341	0.231		
	รวม	80.319	343			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากร งบประมาณ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตาราง 31

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ปัจจัยทางการบริหาร	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.66	4.69	4.46
		น้อยกว่า 10 ปี	4.66	–	–0.03	0.19*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.69	–	–	0.23*
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.46	–	–	–
การพัฒนาบุคลากร	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.44	4.48	4.20
		น้อยกว่า 10 ปี	4.44	–	–0.04	0.24
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.48	–	–	0.28*
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.20	–	–	–

ตาราง 31 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
งบประมาณ	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.55	4.60	4.40
		น้อยกว่า 10 ปี	4.55	-	-0.05	0.15
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.60	-	-	0.20*
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.40	-	-	-
โดยรวม	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.50	4.56	4.35
		น้อยกว่า 10 ปี	4.50	-	-0.06	0.15
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.56	-	-	0.21*
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.35	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียน และครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียน และครูที่มี

ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านงบประมาณ ผู้บริหารโรงเรียน และครู ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารโรงเรียน และครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของและครู สภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบสภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็น รายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe’s Method)

4.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 32

ตาราง 32 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล	ผู้บริหาร โรงเรียน		ครู		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมา ใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน	4.40	0.63	4.38	0.62	0.269	0.529
2. การใช้ข้อมูลสารสนเทศ ในการพัฒนาการบริการ	4.29	0.80	4.28	0.72	0.052	0.157
3. พัฒนาดตนเองให้เท่าทันกับ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	4.26	0.85	4.29	0.80	-0.265	0.347
4. การทำงานเป็นทีมโดยใช้ นวัตกรรมพัฒนางาน	4.37	0.73	4.39	0.61	-0.352	0.222
5. มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพในการพัฒนางาน โดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี	4.64	0.42	4.60	0.43	0.769	0.675
6. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ ในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	4.36	0.53	4.39	0.51	-0.449	0.711
7. นำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยี ดิจิทัลมาบูรณาการเชิง สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.47	0.46	4.50	0.47	-0.537	0.910
8. นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.25	0.62	4.30	0.57	-0.752	0.201
9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยี	4.21	0.92	4.31	0.80	-0.964	0.296

ตาราง 32 (ต่อ)

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล	ผู้บริหาร โรงเรียน		ครู		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
10. ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล	4.13	1.07	4.25	0.89	-1.045	0.270
11. สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนานวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้	4.35	0.61	4.41	0.62	-0.846	0.922
โดยรวม	4.34	0.62	4.37	0.56	-0.492	0.307

จากตาราง 32 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการทำงาน ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

4.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.994	2	0.497	1.304	0.273
	ภายในกลุ่ม	130.021	341	0.381		
	รวม	131.015	343			
การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ	ระหว่างกลุ่ม	0.277	2	0.138	0.251	0.779
	ภายในกลุ่ม	188.471	341	0.553		
	รวม	188.748	343			
พัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.958	2	0.479	0.726	0.485
	ภายในกลุ่ม	224.993	341	0.660		
	รวม	225.951	343			
การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน	ระหว่างกลุ่ม	0.068	2	0.034	0.81	0.922
	ภายในกลุ่ม	142.392	341	0.418		
	รวม	142.459	343			
มีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.068	2	0.34	0.185	0.831
	ภายในกลุ่ม	62.401	341	0.183		
	รวม	62.469	343			
นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.333	2	0.167	0.623	0.537
	ภายในกลุ่ม	91.176	341	0.267		
	รวม	91.509	343			
นำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.644	2	0.322	1.484	0.228
	ภายในกลุ่ม	74.021	341	0.217		
	รวม	74.666	343			

ตาราง 33 (ต่อ)

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหาร จัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.186	2	0.93	0.277	0.758
	ภายในกลุ่ม	114.744	341	0.336		
	รวม	114.930	343			
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.201	2	0.101	0.146	0.864
	ภายในกลุ่ม	234.845	341	0.689		
	รวม	235.046	343			
ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.037	2	0.019	0.021	0.979
	ภายในกลุ่ม	304.505	341	0.893		
	รวม	304.543	343			
สร้างเครือข่าย ความร่วมมือเพื่อพัฒนา นวัตกรรมในการจัดการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.708	2	0.354	1.034	0.357
	ภายในกลุ่ม	116.774	341	0.342		
	รวม	117.482	343			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.288	2	0.144	0.437	0.646
	ภายในกลุ่ม	112.589	341	0.330		
	รวม	112.877	343			

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตาม

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

4.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 34

ตาราง 34 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.618	2	1.309	3.476*	0.032*
	ภายในกลุ่ม	128.398	341	0.377		
	รวม	131.015	343			
การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ	ระหว่างกลุ่ม	2.596	2	1.298	2.378	0.094
	ภายในกลุ่ม	186.152	341	0.546		
	รวม	188.748	343			
พัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	4.568	2	2.284	3.518*	0.031*
	ภายในกลุ่ม	221.383	341	0.649		
	รวม	225.951	343			
การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน	ระหว่างกลุ่ม	1.128	2	0.564	1.361	0.258
	ภายในกลุ่ม	141.331	341	0.414		
	รวม	142.459	343			
มีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.942	2	0.471	2.612	0.075
	ภายในกลุ่ม	61.527	341	0.180		
	รวม	61.469	343			

ตาราง 34 (ต่อ)

สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
นำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ปรับใช้ในการพัฒนา หลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.666	2	0.833	3.161	0.044*
	ภายในกลุ่ม	89.843	341	0.263		
	รวม	91.509	343			
นำองค์ความรู้ทาง เทคโนโลยีดิจิทัลมา บูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.151	2	0.576	2.670	0.071
	ภายในกลุ่ม	73.514	341	0.216		
	รวม	74.666	343			
นำระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการ บริหารจัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.786	2	0.393	1.175	0.310
	ภายในกลุ่ม	114.144	341	0.335		
	รวม	114.930	343			
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	5.042	2	2.521	3.738*	0.025*
	ภายในกลุ่ม	230.003	341	0.674		
	รวม	235.046	343			
ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	5.724	2	2.862	3.266*	0.039*
	ภายในกลุ่ม	298.818	341	0.876		
	รวม	304.543	343			
สร้างเครือข่าย ความร่วมมือเพื่อพัฒนา นวัตกรรมในการ จัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.076	2	0.538	1.575	0.208
	ภายในกลุ่ม	116.406	341	0.341		
	รวม	117.482	343			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.014	2	1.007	3.098*	0.046*
	ภายในกลุ่ม	110.863	341	0.325		
	รวม	112.877	343			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พัฒนาดตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตาราง 35

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สมรรถนะครู ในยุคดิจิทัล	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
นวัตกรรมการ และเทคโนโลยี มาใช้เพื่อ พัฒนา ผลสัมฤทธิ์ ในการ ปฏิบัติงาน	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.36	4.47	4.21
		น้อยกว่า 10 ปี	4.36	–	–0.12	0.14
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.47	–	–	0.26*
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.21	–	–	–

ตาราง 35 (ต่อ)

สมรรถนะครู ในยุคดิจิทัล	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
พัฒนาตนเอง ให้เท่าทัน กับการ เปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.28	4.37	4.01
		น้อยกว่า 10 ปี	4.28		-0.10	0.26
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.37			0.36*
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.01			
นำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาปรับ ใช้ในการ พัฒนา หลักสูตร และการ จัดการเรียนรู้	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.37	4.44	4.23
		น้อยกว่า 10 ปี	4.37	-	-0.08	0.14
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.44	-	-	0.21*
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.23	-	-	-
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนา ผู้เรียน โดยใช้ เทคโนโลยี	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.31	4.36	3.99
		น้อยกว่า 10 ปี	4.31	-	-0.42	0.33
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.36	-	-	0.37*
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.9 9	-	-	-
ครูมีภาวะผู้นำ ดิจิทัล	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.26	4.29	3.90
		น้อยกว่า 10 ปี	4.26		-0.03	0.35
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.29			0.39*
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.9 0			

ตาราง 35 (ต่อ)

สมรรถนะครู ในยุคดิจิทัล	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
โดยรวม	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.36	4.42	4.19
		น้อยกว่า 10 ปี	4.36	–	–0.07	0.17
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.42	–	–	0.24*
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.19	–	–	–

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายค่า โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ผู้บริหารโรงเรียน และครู ในส่วนของสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียน และครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารโรงเรียน และครู และด้านครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารโรงเรียน และครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 5 ที่ว่า “สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 36

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y _t
X ₁																			
X ₂	.675**																		
X ₃	.812**	.639**																	
X ₄	.791**	.884**	.792**																
X ₅	.779**	.717**	.908**	.855**															
X ₆	.591**	.688**	.795**	.804**	.883**														
X _t	.855**	.838**	.925**	.940**	.958**	.886**													
Y ₁	.507**	.600**	.676**	.642**	.688**	.658**	.702**												
Y ₂	.589**	.578**	.775**	.603**	.717**	.623**	.727**	.891**											
Y ₃	.691**	.625**	.735**	.694**	.722**	.539**	.743**	.861**	.896**										
Y ₄	.587**	.360**	.623**	.481**	.641**	.523**	.602**	.624**	.701**	.731**									
Y ₅	.454**	.413**	.490**	.493**	.658**	.655**	.590**	.775**	.443**	.518**	.731**								
Y ₆	.569**	.675**	.727**	.718**	.777**	.706**	.775**	.782**	.831**	.871**	.784**	.686**							
Y ₇	.443**	.750**	.675**	.780**	.776**	.794**	.782**	.787**	.706**	.681**	.461**	.515**	.846**						
Y ₈	.617**	.569**	.757**	.730**	.804**	.747**	.787**	.846**	.642**	.607**	.642**	.527**	.696**	.718**					
Y ₉	.679**	.615**	.886**	.729**	.862**	.747**	.846**	.802**	.877**	.827**	.775**	.522**	.871**	.757**	.822**				
Y ₁₀	.685**	.584**	.858**	.668**	.818**	.670**	.802**	.743**	.863**	.844**	.803**	.530**	.872**	.700**	.766**	.966**			
Y ₁₁	.484**	.631**	.694**	.650**	.805**	.711**	.743**	.764**	.742**	.730**	.670**	.632**	.899**	.836**	.679**	.819**	.836**		
Y _{ty}	.671**	.661**	.836**	.745**	.859**	.754**	.844**	.874**	.913**	.907**	.830**	.660	.957**	.818**	.795**	.954**	.948**	.890**	

จากตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .844 ส่วน ปัจจัยทางการบริหาร ทั้ง 5 ด้าน กับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ทั้ง 11 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร (X_3) กับการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี (Y_9) มีความสัมพันธ์สูงสุด คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .886 รองลงมาคือ การจูงใจ (X_5) กับการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี (Y_9) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .862 และการพัฒนาบุคลากร (X_3) กับครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล (Y_{10}) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .858

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_t)

ปัจจัยทางการบริหาร	สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล โดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.671**	ปานกลาง
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.661**	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.836**	สูง
4. งบประมาณ (X_4)	.745**	สูง
5. การจูงใจ (X_5)	.859**	สูง
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6)	.754**	สูง
โดยรวม (X_t)	.844**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า

โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยทางการบริหาร พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร รายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล โดยรวม (Y_1) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง การพัฒนาบุคลากร (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง งบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1)

ปัจจัยทางการบริหาร	การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.507**	ปานกลาง
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.600**	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.676**	ปานกลาง
4. งบประมาณ (X_4)	.642**	ปานกลาง
5. การจูงใจ (X_5)	.688**	ปานกลาง
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6)	.658**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.720**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัย

ทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาบุคลากร (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง งบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_2)

ปัจจัยทางการบริหาร	การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.589**	ปานกลาง
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.578**	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.775**	สูง
4. งบประมาณ (X_4)	.603**	ปานกลาง
5. การจูงใจ (X_5)	.717**	สูง
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6)	.623**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.727**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยทางการบริหารเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_2) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง การจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง งบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Y_3)

ปัจจัยทางการบริหาร	พัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.691**	ปานกลาง
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.625**	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.735**	สูง
4. งบประมาณ (X_4)	.694**	ปานกลาง
5. การจูงใจ (X_5)	.722**	สูง
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_6)	.539**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.743**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

พัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล พัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Y_3) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง การจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง งบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน (Y_4)

ปัจจัยทางการบริหาร	การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.587**	ปานกลาง
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.360**	น้อย
3. การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.623**	ปานกลาง
4. งบประมาณ (X_4)	.481**	น้อย
5. การจูงใจ (X_5)	.641**	ปานกลาง
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6)	.523**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.602**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน (Y_4) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน (Y_4) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาบุคลากร (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางงบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อย และเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี (Y_5)

ปัจจัยทางการบริหาร	การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี (Y_5)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.454**	น้อย
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.413**	น้อย
3. การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.490**	น้อย
4. งบประมาณ (X_4)	.493**	น้อย
5. การจูงใจ (X_5)	.658**	ปานกลาง
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6)	.655**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.590**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การมี

คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี (Y_5) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี (Y_5) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง บรรยาภาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง งบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อย การพัฒนาบุคลากร (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อย และเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_6)

ปัจจัยทางการบริหาร	การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_6)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.569**	ปานกลาง
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.675**	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.727**	สูง
4. งบประมาณ (X_4)	.718**	สูง
5. การจูงใจ (X_5)	.777**	สูง
6. บรรยาภาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6)	.706**	สูง
โดยรวม (X_t)	.775**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_6) พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_6) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง การพัฒนาบุคลากร (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง งบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_7)

ปัจจัยทางการบริหาร	การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_7)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.443**	น้อย
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.750**	สูง
3. การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.675**	ปานกลาง
4. งบประมาณ (X_4)	.780**	สูง
5. การจูงใจ (X_5)	.776**	สูง
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6)	.794**	สูง
โดยรวม (X_t)	.782**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_7) พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_7) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง งบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง การจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง การพัฒนาบุคลากร (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_8)

ปัจจัยทางการบริหาร	การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_8)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.617**	ปานกลาง
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.569**	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.757**	สูง
4. งบประมาณ (X_4)	.730**	สูง
5. การจูงใจ (X_5)	.804**	สูง
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6)	.747**	สูง
โดยรวม (X_t)	.787**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_8) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_8) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง การพัฒนาบุคลากร (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง งบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี (Y_9)

ปัจจัยทางการบริหาร	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี (Y_9)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.679**	ปานกลาง
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.615**	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.886**	สูง
4. งบประมาณ (X_4)	.729**	สูง
5. การจูงใจ (X_5)	.862**	สูง
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6)	.747**	สูง
โดยรวม (X_t)	.846**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี (Y₉) พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี (Y₉) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร (X₃) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง การจูงใจ (X₅) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₆) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง งบประมาณ (X₄) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₂) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล (Y₁₀)

ปัจจัยทางการบริหาร	ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล (Y ₁₀)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X ₁)	.685**	ปานกลาง
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₂)	.584**	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากร (X ₃)	.858**	สูง
4. งบประมาณ (X ₄)	.668**	ปานกลาง
5. การจูงใจ (X ₅)	.818**	สูง
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X ₆)	.670**	ปานกลาง
โดยรวม (X _t)	.802**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล (Y_{10}) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล (Y_{10}) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ . การพัฒนาบุคลากร (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง การจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง งบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ (Y_{11})

ปัจจัยทางการบริหาร	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ (Y_{11})	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.484**	น้อย
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.631**	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.694**	ปานกลาง
4. งบประมาณ (X_4)	.650**	ปานกลาง
5. การจูงใจ (X_5)	.805**	สูง
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_6)	.711**	สูง
โดยรวม (X_t)	.743**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ (Y_{11}) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ (Y_{11}) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง การพัฒนาบุคลากร (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง งบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับสูง จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความสัมพันธ์ทางบวก”

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารอย่างน้อย 1 ด้านสามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 49

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การจูงใจ (X_5)	.859	.738	.737	.570	.080	.615	7.106**	0.001
การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.870	.756	.755	.398	.062	.444	6.392**	0.001
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.872	.761	.759	.195	.048	.167	4.055**	0.001
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.878	.771	.768	-.151	.067	-.140	-2.248*	.025
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6)	.876	.768	.765	-.242	.064	-.200	-3.801**	0.001

$$\alpha = 1.004 \quad S.E._{est} = \pm 0.27637$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การจูงใจ (X_5) การพัฒนาบุคลากร (X_3) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ (X_6) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การจูงใจ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .615 รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .444 เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .167 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ -.200

และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์
ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ $-.140$ และ ซึ่งตัวแปร 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์สมรรถ
ครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 1 ได้ร้อยละ 76.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ
 ± 0.27637

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 1.004 + .570X_5 + .398X_3 + .195X_2 - .151X_6 - .242X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$ZY_t' = .615X_5 + .444X_3 + .167X_2 - .140X_6 - .200X_1$$

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การจูงใจ (X_5)	.688	.474	.472	.257	.097	.257	2.649**	.008
เทคโนโลยี สารสนเทศ (X_2)	.705	.497	.494	.380	.070	.303	5.445**	.001
การพัฒนา บุคลากร (X_3)	.717	.514	.510	.471	.094	.488	5.028**	.001
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร (X_1)	.735	.540	.534	-.384	.088	-.294	-4.371**	.001

$$a = 1.252 \text{ S.E.}_{est} = \pm 0.42176$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 50 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน
พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล นำ

นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) การพัฒนาบุคลากร (X_3) การจูงใจ (X_5) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร (X_3)

มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานในรูปคะแนนเท่ากับ .488 รองลงมา ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานมาตรฐานเท่ากับ .303 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานมาตรฐานเท่ากับ .294 และการจูงใจ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานมาตรฐานเท่ากับ .257 ซึ่งตัวแปร 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้ร้อยละ 53.40

และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.42176

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 1.252 + .257X_5 + .380X_2 + .380X_3 - .384X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$ZY_1' = .257Z_5 + .303Z_2 + .488Z_3 - .294Z_1$$

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.775	.600	.599	1.090	.072	.941	15.158**	.001
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร (X_2)	.782	.612	.610	.686	.106	.456	6.464**	.001
งบประมาณ (X_4)	.802	.643	.640	-.713	.146	-.438	-4.785**	.001
ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิถิใหม่ (X_1)	.805	.648	.644	-.212	.095	-.135	-2.234*	.026

$$\alpha = 0.645 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.44247$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 51 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การพัฒนาบุคลากร (X_3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร (X_2) งบประมาณ (X_4) และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิถิใหม่ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .941 รองลงมา ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .456 งบประมาณ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .438 และภาวะผู้นำของผู้บริหารวิถิใหม่ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนน

มาตรฐานในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 1.35 ซึ่งตัวแปร 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้ร้อยละ 64.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.44247

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = 0.645 + 1.090X_3 + .686X_2 - .713X_4 - .212X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$ZY_2' = .941Z_3 + .456Z_2 - .438Z_4 - .135Z_1$$

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.735	.540	.539	.570	.099	.450	5.769**	.001
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.762	.581	.579	.475	.078	.288	6.063**	.001
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6)	.780	.608	.605	-.774	.108	-.507	-7.167**	.001
การจูงใจ (X_5)	.799	.638	.634	.727	.137	.555	5.321**	.001

$$\alpha = -.105 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.49087$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 52 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คือ การพัฒนาบุคลากร (X_3) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) บรรยากาศและวัฒนธรรม
องค์การ (X_6) และการจูงใจ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การจูงใจ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .555 รองลงมา ได้แก่
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูป
คะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .507 การพัฒนาบุคลากร (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ
พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .450 และเทคโนโลยี
สารสนเทศ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .288 ซึ่งตัวแปร 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์สมรรถนะครู
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้ร้อยละ
63.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.49087

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = -.105 + .570X_3 + .475X_2 - .774X_6 + .727X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$ZY_3' = +.450Z_3 + .288Z_2 - .507Z_6 + .555Z_5$$

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรม
พัฒนางาน (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การจูงใจ (X_5)	.641	.410	.409	.746	.084	.717	8.886**	.001
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารวิไลใหม่ (X_1)	.656	.431	.427	.481	.093	.353	5.174**	.001
งบประมาณ (X_4)	.682	.465	.460	-.582	.117	.411	-4.979**	.001

$$a = 1.476 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.47366$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 53 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การจูงใจ (X_5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิถิใหม่ (X_1) และงบประมาณ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การจูงใจ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .717 รองลงมา ได้แก่ งบประมาณ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .411 และภาวะผู้นำของผู้บริหารวิถิใหม่ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .353 ซึ่งตัวแปร 3 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้ร้อยละ 46.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.4736

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 1.476 + .746X_5 + .481X_1 - .582X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_t' = .717X_5 + .353X_1 + .411X_4$$

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การจูงใจ (X_5)	.658	.433	.431	.673	.083	.977	8.121**	.001
การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.706	.498	.495	-.498	.063	-.746	-7.908**	.001

ตาราง 54 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X ₆)	.721	.520	.516	.456	.071	.567	6.423**	.001
งบประมาณ (X ₄)	.737	.543	.537	-.448	.076	-.478	-5.877**	.001
ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิธีใหม่ (X ₁)	.754	.568	.562	.308	.069	.342	4.480**	.001

$$\alpha = 2.367 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.28242$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 54 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี (Y₅) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การจูงใจ (X₅) การพัฒนาบุคลากร (X₃) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₆) งบประมาณ (X₄) และภาวะผู้นำของผู้บริหารวิธีใหม่ (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การจูงใจ (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .977 รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .746 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .567 ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิธีใหม่ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .342 และงบประมาณ (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .448 ซึ่งตัวแปร 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้ร้อยละ 56.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.28242

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_t = 2.367 + .673X_5 - .498X_3 + .456X_6 - .448X_4 + .308X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$ZY'_t = .977Z_5 - .746X_3 + .567Z_6 - .478X_4 + .342Z_1$$

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนา
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การจูงใจ (X_5)	.777	.604	.603	.405	.070	.486	5.799**	.001
เทคโนโลยี สารสนเทศ (X_2)	.795	.632	.630	.328	.050	.313	6.512**	.001
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร (X_1)	.802	.644	.641	-.291	.063	-.267	-4.587**	.001
การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.811	.657	.653	.244	.068	.302	3.610**	.001

$$a = 1.389 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.30426$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 55 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน
พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการ
พัฒนา หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_6) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
คือ การจูงใจ (X_5) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) การและพัฒน
บุคลากร (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือการจูงใจ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .405 รองลงมา ได้แก่
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนน
มาตรฐาน เท่ากับ .328 การพัฒนาบุคลากร (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ

พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .302 และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .291 ซึ่งตัวแปร 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 65.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.30426

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 1.389 + .405X_5 + .328X_2 - .291X_1 + .244X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_t' = .486X_5 + .313X_2 - .267X_1 + .302X_3$$

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_7)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
เทคโนโลยี สารสนเทศ (X_2)	.794	.631	.630	.340	.047	.360	7.178**	.001
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร (X_1)	.842	.710	.708	-.693	.042	-.703	-16.306**	.001
การจูงใจ (X_5)	.862	.743	.740	.394	.049	.524	8.112**	.001
งบประมาณ (X_4)	.895	.801	.799	.391	.071	.382	5.480**	.001
การพัฒนา บุคลากร (X_3)	.903	.816	.813	.174	.044	.238	3.951**	.001

$$a = 1.896 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.20186$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 56 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_7) ได้อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การจูงใจ (X_5) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) งบประมาณ (X_4) การพัฒนาบุคลากร (X_3) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .703 รองลงมา ได้แก่ การจูงใจ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .524 งบประมาณ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .382 เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .360 และการพัฒนาบุคลากร (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .238 ซึ่งตัวแปร 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้ร้อยละ 81.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20186

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 1.896 + .340X_2 - .693X_1 + .394X_5 + .391X_4 + .174X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_t' = .360Z_2 - .703X_1 + .524Z_5 + .382Z_4 + .238X_3$$

ตาราง 57 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_8)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การจูงใจ (X_5)	.804	.647	.646	.496	.074	.531	6.731**	.001
การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.809	.654	.652	.476	.116	.375	4.094**	.001
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.816	.666	.663	-.283	.079	-.241	-3.561**	.001

ตาราง 57 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ (X ₆)	.819	.670	.666	.155	.074	.142	2.096*	.037

$$a = .473 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.33448$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 57 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y₈) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การจูงใจ (X₅) การพัฒนาบุคลากร (X₃) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X₂) และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₆)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การจูงใจ (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .531 รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .375 เทคโนโลยีสารสนเทศ (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .241 และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .142 ซึ่งตัวแปร 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 66.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.33448

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = .473 + .496X_5 + .476X_3 - .283X_2 + .155X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_t' = .531Z_5 + .375Z_3 - .241Z_2 + .142X_6$$

ตาราง 58 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา
ผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี (Y_9)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.886	.786	.785	.951	.080	.735	11.922**	.001
การจูงใจ (X_5)	.897	.804	.803	.637	.103	.476	6.199**	.001
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.902	.813	.811	– .430	.081	–.246	–5.282**	.001
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6)	.904	.816	.814	–.274	.086	–.176	–3.183**	.002
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.905	.820	.817	.153	.061	.091	2.481*	.014

$$a = -.202 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.35405$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 58 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี (Y_9) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การพัฒนาบุคลากร (X_3) การจูงใจ (X_5) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ (X_6) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .735 รองลงมา ได้แก่ การจูงใจ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .476 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .246 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์

ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .176 และเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .091 ซึ่งตัวแปร 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 81.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.35405

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = -.202 + .951X_5 + .637X_3 - .430X_1 - .274X_6 + .153X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_t' = .735Z_5 + .476Z_3 - .246Z_1 - .176X_6 + .091X_2$$

ตาราง 59 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล (Y_{10})

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.858	.737	.736	1.124	.102	.763	11.058**	.001
การจูงใจ (X_5)	.863	.745	.744	.824	.132	.542	6.227**	.001
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6)	.869	.756	.754	-.471	.113	-.266	-4.155**	.001
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.873	.762	.759	-.247	.110	-.124	-2.247*	.025
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.875	.766	.762	.460	.108	.241	4.247**	.001
งบประมาณ (X_4)	.880	.775	.771	-.624	.168	-.302	-3.708	.001

$$a = -.360 \text{ S.E.}_{est} = \pm 0.45113$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 59 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล (Y_{10}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การพัฒนาบุคลากร (X_3) การจูงใจ (X_5) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) และงบประมาณ (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .763 รองลงมา ได้แก่ การจูงใจ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .542 งบประมาณ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .302 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .266 เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .241 และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ -.124 ซึ่งตัวแปร 6 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้ร้อยละ 77.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.45113

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = -.360 + 1.124X_3 + .824X_5 - .471X_6 - .247X_1 + .460X_2 - .624X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$ZY_t' = .763X_3 + .542X_5 - .266X_6 - .124X_1 + .241X_2 - .302X_4$$

ตาราง 60 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรม
ในการจัดการเรียนรู้ (Y_{11})

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การจูงใจ (X_5)	.805	.648	..647	1.257	.076	1.331	16.450**	.001
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร (X_1)	.837	.700	.699	-.551	.065	-.446	-8.425**	.001
เทคโนโลยี สารสนเทศ (X_2)	.849	.721	.719	.504	.070	.424	7.159**	.001
งบประมาณ (X_4)	.859	.738	.735	-.417	.110	-.325	-3.773**	.001
บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์กร (X_6)	.865	.747	.744	-.256	.073	-.232	-3.477**	.001

$$\alpha = 2.164 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.29626$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 60 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ (Y_{11}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การจูงใจ (X_5) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) งบประมาณ (X_4) และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การจูงใจ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 1.331 รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ -.446 เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .424 งบประมาณ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ -.325 และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

เท่ากับ .232 ซึ่งตัวแปร 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้ร้อยละ 74.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.29626

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.164 + 1.257X_5 - .551X_1 + .504X_2 - .417X_4 - .256X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_t' = 1.331Z_5 - .446Z_1 + .424Z_2 - .325Z_4 - .232Z_6$$

ตาราง 61 สรุปตัวแปรปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน	สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล											สรุปอำนาจพยากรณ์โดยรวม
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y _t
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X ₁)	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₂)	✓	✓	✓	X	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. การพัฒนาบุคลากร (X ₃)	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓
4. งบประมาณ (X ₄)	X	✓	X	✓	✓	x	✓	X	X	✓	✓	X
5. การจูงใจ (X ₅)	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X ₆)	X	X	✓	X	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ x หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 61 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน 6 ตัว มี 5 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม คือ การจูงใจ การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล โดยรวมไปหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ผู้บริหารนำปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนไปใช้ในการบริหารโรงเรียนต่อไป

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู”

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
โดยนำปัจจัยทางการบริหารทั้ง 5 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจูงใจ

จากการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาด้านการจูงใจ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนวิธี หรือแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ ของบุคคล โดยเน้นให้แสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงาน สร้างและพัฒนากิจการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ พร้อมกับมีกิจกรรมการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการมอบรางวัล ประกาศเกียรติคุณ การยกย่องชมเชย เมื่อบุคคล การทำความดี และประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ...”

(อวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 19 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริม / เสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของ และการให้คำตอบแทน / สวัสดิการที่เหมาะสม แก่ครูที่มีผลงานดีเด่นในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้...”

เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 19 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรยกย่องและชมเชยครูที่มีผลงานดีเด่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสอน เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นแบบอย่างให้กับครูท่านอื่น ตลอดจนจัดระบบรางวัลหรือสิ่งตอบแทนสำหรับครูที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ปิญญารัตน์ สิงหะ, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...พูดให้กำลังใจโดยการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานและการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ปัจจัยสำคัญในการสร้างสมรรถนะและการหลีกเลี่ยงอุปสรรค...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...มีการใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจ เช่น การชมเชย การให้ของขวัญ และการสื่อสารผ่านไลน์ มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การกินข้าวเที่ยง ร่วมกันความสัมพันธระหว่างบุคคลในที่ทำงานเปรียบเสมือนครอบครัว...”

(อังสนา เข้มไคร, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...การจูงใจครูในยุคดิจิทัลต้องอาศัยทั้ง แรงจูงใจภายนอก เช่น รางวัลและการเลื่อนตำแหน่ง และ แรงจูงใจภายใน เช่น การสร้างแรงบันดาลใจและการสนับสนุนโอกาสในการพัฒนา ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ เพื่อให้พวกเขามีพลังในการพัฒนาตนเอง และใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในการสอนและบริหารจัดการชั้นเรียน...”

(พีระพัฒน์ ไวแสน, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...การจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษสำหรับครูที่มีผลงานดีเด่น ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสนับสนุนอุปกรณ์ดิจิทัลสำหรับการจัดการเรียนการสอน และการจัดบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงสำหรับครู...”

(วิหวินทร์ ประทังคติ, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรไว้วางใจในความสามารถของครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้ครูมีพื้นที่ในการทดลองและพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน...”

(บุษราคม แข็งแรง, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...การให้รางวัลและแรงเสริมเชิงบวก เช่น ครูดีเด่น ด้านเทคโนโลยี ครูผู้สร้างนวัตกรรมดิจิทัล และเกียรติบัตรยกย่องผ่านช่องทางออนไลน์ พร้อมทั้งสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติการสนับสนุนโอกาสเติบโตทางอาชีพ...”

(นฤมล วรรณปะกะ, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...มีการยกย่องเชิดชูเกียรติและการให้การยอมรับเป็นแรงจูงใจที่มีพลังสำหรับครู...”

(นฤมล สุภาพทอง, สัมภาษณ์, 21 มีนาคม 2568)

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการจูงใจ (X₅) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ดังตาราง 62

ตาราง 62 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการจูงใจ (X₅)

แนวทางการพัฒนาปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านการจูงใจ (X ₅)	ขวัญชัย ไพฑูริ	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	พิชญ์พัชรินทร์ ลิ้มทะ	โชติยา ภาวระบุตร	อังสนา เข้มไคร	พีระพัฒน์ ไวแสง	วิภากรินทร์ ประสงค์ดี	บุษราคม แข็งแรง	นฤมล วรรณปะกะ	นฤมล สุภาพทอง	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนวิธีหรือแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	✓					✓		✓			3	30

ตาราง 62 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านการจูงใจ (X ₅)	ขวัญชัย ไพฑูริย์	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	พิชญารัตน์ สิงห์	ไชยา ภาวบุตร	อังสนา เต็มไคร	พีระพัฒน์ ไวแสน	วิทวินทร์ ประทีปศิริ	บุษราคัม แข็งแรง	นณณล วรรณปะกะ	นณณล สุภาพทอง	ความถี่	ร้อยละ
2. สร้างและพัฒนากิจการ เรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้	✓					✓	✓	✓			4	40
3. สร้างขวัญกำลังใจ โดยการ มอบรางวัล ประกาศเกียรติคุณ การยกย่องชมเชย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	90
4. สนับสนุนการเผยแพร่ ผลงานในระดับชาติและ นานาชาติการสนับสนุนโอกาส เติบโตทางอาชีพ					✓						1	10
5. สร้างสภาพแวดล้อมที่ ส่งเสริมให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและ ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่						✓		✓			2	20

จากตาราง 62 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านการจูงใจ (X₅) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด
สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
ด้านการจูงใจ (X₅) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. สร้างขวัญกำลังใจ โดยการมอบรางวัล ประกาศเกียรติคุณ การยกย่อง
ชมเชย
2. สร้างและพัฒนากิจการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนวิธี หรือแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ ของบุคคล
4. สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่
5. สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติการสนับสนุนโอกาสเติบโตทางอาชีพ

2. การพัฒนาบุคลากร

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการพัฒนาบุคลากร
ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร เห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 19 มีนาคม 2568)

“...มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบโดยการจัดสรร
งบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู...”

เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 19 มีนาคม 2568)

“...ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู: จัดอบรมและเวิร์กช็อป
เพื่อเพิ่มพูนทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสอน จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด
เกณฑ์การประเมินสมรรถนะด้านดิจิทัลของครู และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
เพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น...”

(พิชญารัตน์ สิงหะ, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการทำงานและการ
บริหารโรงเรียน และการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมให้ทุกคนใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...เน้นการพัฒนาบุคลากรด้วยการส่งเสริมการศึกษาต่อ มีการจัดอบรมหลักสูตรใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทักษะ...”

(อังสนา เข้มไคร, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...เน้น การพัฒนาทักษะดิจิทัล การทำงาน ความรับผิดชอบ และการสร้างภาวะผู้นำทางดิจิทัล และการส่งเสริมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี...”

(พีระพัฒน์ ไวแสน, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...พัฒนาบุคลากรครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษาและการพัฒนาครู และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการจัดกิจกรรมพัฒนาครู...”

(วิหวิทธิ์ ประทังคติ, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...การฝึกอบรมครูในด้านการใช้เทคโนโลยีการศึกษาต่าง ๆ ทั้งการใช้ซอฟต์แวร์การเรียนการสอนและเครื่องมือออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างทักษะที่ครูสามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนในสภาพแวดล้อมดิจิทัล นอกจากการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี...”

(บุษราคม แข็งแรง, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...ส่งเสริมทักษะดิจิทัล อบรมครูให้สามารถใช้ AI, Big Data, Learning Analytics และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Google Classroom และ Microsoft Teams รวมถึงการผลิตสื่อดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ...”

(นฤมล วรรณปะกะ, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...การพัฒนาหลักสูตรและศักยภาพครูโดยการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับความต้องการและระดับทักษะของครู...”

(นฤมล สุภาพทอง, สัมภาษณ์, 21 มีนาคม 2568)

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสรุปได้ดังตาราง 63

ตาราง 63 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3)

แนวทางการพัฒนาปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3)	ขวัญชัย ไพโรจน์	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	พิชญ์วัฒน์ สิงห์	ไชยา ภักดิ์บุตร	อังสนา เข้มไคร	พีระพัฒน์ ไวแสง	วิภากรินทร์ ประทีปดี	บุษราคัม แข็งแรง	นฤมล วรรณประภา	นฤมล สุภาพทอง	ความถี่	ร้อยละ
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากร เห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในการพัฒนาตนเอง	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบโดยการ จัดสรรงบประมาณ		✓	✓								2	20
3. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ด้วยตนเองของครู	✓	✓						✓			3	30
4. การใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการ ทำงานและการบริหารโรงเรียน				✓			✓				2	20

จากตาราง 63 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร เห็นความสำคัญของการพัฒนา
ศักยภาพของตนเองในการพัฒนาตนเอง
2. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู

3. การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบโดยการจัดสรรงบประมาณ
4. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการทำงานและการบริหารโรงเรียน
5. สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติการสนับสนุนโอกาสเติบโตทางอาชีพ

3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการเรียนรู้ และพัฒนางานการเรียนการสอนและงานพิเศษ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดวิสัยทัศน์ เชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนางานในโรงเรียน ไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ...”

(ธวัชชัย โพธิ์ใส, สัมภาษณ์, 19 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารพัฒนา ส่งเสริมทักษะและความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของครู...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 19 มีนาคม 2568)

“...จัดหาและปรับปรุงอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และซอฟต์แวร์ที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู...”

(ปิญญารัตน์ สิงหะ, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...เน้นความสำคัญของการสนับสนุนและส่งเสริมด้วยปัจจัยต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...การจัดหาคอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์ให้กับครูทุกคน มีการจัดหาอุปกรณ์และอบรมครูเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ...”

(อังสนา เข้มไคร, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...การพัฒนาทักษะครู ระบบการเรียนการสอน เทคโนโลยี
บริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กร และความปลอดภัยทางไซเบอร์...”
(พระพัฒน์ ไวแสน, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบเครือข่าย
อินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียรและครอบคลุมทุกพื้นที่ในโรงเรียน มีการจัดหาอุปกรณ์
คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัลที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อความต้องการของครูและนักเรียน
รวมถึงการบำรุงรักษาอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ...”
(วิหวิทธิ์ ประทังคติ, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรจัดหาอุปกรณ์ที่เหมาะสมสามารถใช้งานใน
ห้องเรียนแบบผสมผสานเพื่อให้ครูและนักเรียนสามารถใช้งานได้เต็มประสิทธิภาพ
และเลือกใช้ซอฟต์แวร์การจัดการเรียนการสอนที่ครูสามารถใช้ในการสร้างสื่อการสอน...”
(บุษราคัม แข็งแรง, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...พัฒนาทักษะเทคโนโลยีของครู จัดอบรมเกี่ยวกับ AI สื่อดิจิทัล
และแพลตฟอร์มออนไลน์ รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้ผ่าน MOOCs และการสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี (PLC) จัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี...”
(นฤมล วรรณปะกะ, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับครูทุกคน โดยให้ครู
มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัล...”
(นฤมล สุภาทอง, สัมภาษณ์, 21 มีนาคม 2568)

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₆) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ดังตาราง 64

ตาราง 64 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)

แนวทางการพัฒนาปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	ช่วย ขยาย	เพิ่ม ผลิต	เพิ่ม รายได้	เพิ่ม รายได้	เพิ่ม รายได้	เพิ่ม รายได้	เพิ่ม รายได้	เพิ่ม รายได้	เพิ่ม รายได้	เพิ่ม รายได้	เพิ่ม รายได้	เพิ่ม รายได้
1. ส่งเสริมให้ครูเห็น ความสำคัญในการใช้และ พัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี ที่เหมาะสมในการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		7	70
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิด วิสัยทัศน์ เชิงสร้างสรรค์	✓										1	10
3. จัดหาและปรับปรุงอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ			✓	✓	✓		✓	✓			5	50
4. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล สำหรับครูด้านเทคโนโลยี										✓	1	10

จากตาราง 64 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) ตามความคิดเห็นของ
ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมาก
ที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี
ที่เหมาะสมในการเรียนรู้
2. จัดหาและปรับปรุงอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดวิสัยทัศน์ เชิงสร้างสรรค์
4. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับครูด้านเทคโนโลยี

4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การจะเป็นปัจจัยเสริมให้บุคลากรพร้อมกันทำงานเป็นทีม มีความรักความสามัคคี โอบอ้อมอารี แบ่งปันกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 19 มีนาคม 2568)

“...ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ครูมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและแนวทางใหม่ ๆ...”

เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 19 มีนาคม 2568)

“...ส่งเสริมการเปิดรับความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครู เพื่อสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี...”

(พิญญารัตน์ สิงหะ, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...เน้นสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นมิตร ร่วมมือ และสามัคคี ผู้นำควรสร้างบรรยากาศเชิงบวก ไม่สร้างความแตกแยก และส่งเสริมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบพี่น้อง เพื่อความเอื้ออาทร และโอกาสการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือและการแก้ไขปัญหาอย่างเปิดเผย...”

(อังสนา เข้มไคร, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...การทำงานร่วมกัน ความปลอดภัยทางดิจิทัล และการบริหารที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจ และเป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยี...”

(พีระพัฒน์ ไวแสน, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือทั้งภายในและระหว่างโรงเรียน โดยลดการแข่งขันที่ไม่สร้างสรรค์และส่งเสริมการแบ่งปันทรัพยากรความรู้ และประสบการณ์ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือทำได้โดยการจัดโครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม...”

(วิหิรินทร์ ประทังคติ, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้และทำงานร่วมกันได้ง่ายขึ้น มีการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรแห่งการเรียนรู้...”

(บุษราคม แข็งแรง, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือและสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกันในการวางแผน ออกแบบ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัล...”

(นฤมล วรณปะกะ, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศของการยอมรับ และเห็นคุณค่าของความหลากหลาย ทั้งในแง่ของความแตกต่างระหว่างรุ่น...”

(นฤมล สุภาพทอง, สัมภาษณ์, 21 มีนาคม 2568)

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₆) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสรุปได้ดังตาราง 65

ตาราง 65 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₆)

แนวทางการพัฒนาปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การ (X ₆)	ขวัญชัย ไพโรจน์	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	พิชญ์รัตน์ สิงห์	ไชยา ภาวะบุตร	อังสนา เข้มไคร	พีระพัฒน์ ไกลแสน	วิวัฒน์ ประสงค์ดี	บุษราคม แข็งแรง	นฤมล วรรณประภา	นฤมล สุภาพทอง	ความถี่	ร้อยละ
1. บุคลากรทำงานเป็นทีม มีความรักความสามัคคี โอบอ้อมอารี แบ่งปันกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	80
2. ส่งเสริมให้ครูมีความกล้า ที่จะแสดงความคิดเห็น และแนวทางใหม่ ๆ	✓	✓	✓					✓		✓	5	50
3. การจัดสภาพแวดล้อม การทำงานที่ยืดหยุ่นและ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี			✓								1	10
4. สร้างแรงจูงใจและเป็น ต้นแบบในการใช้เทคโนโลยี						✓					1	10
5. ส่งเสริมการแบ่งปัน ทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์							✓				1	10

จากตาราง 65 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₆)
ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทาง
พัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ

ครูในยุคดิจิทัล ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. บุคลากรทำงานเป็นทีม มีความรักความสามัคคี โอบอ้อมอารี แบ่งปันกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ

2. ส่งเสริมให้ครูมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและแนวทางใหม่ๆ

3. การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนการใช้

เทคโนโลยี

4. สร้างแรงจูงใจและเป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยี

5. ส่งเสริมการแบ่งปันทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์

5. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมถึงความสามารถในการนำองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและส่งเสริม การศึกษาค้นคว้า โดยนำพาเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อใช้ประกอบการพัฒนา นวัตกรรม...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 19 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเข้าใจความสำคัญของการศึกษา ในยุคดิจิทัล กำหนดนโยบายที่ส่งเสริมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาครู...”

เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 19 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการเรียนการสอน รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี...”

(พิชญารัตน์ สิงหะ, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...การเป็นผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความให้ความสำคัญเสมอภาคเท่าเทียมกันมีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ มาเสริมเติมเข้ามา...”
(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...ผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ได้ บริหารงานอย่างธรรมาภิบาล ดูแลและให้กำลังใจทีมงาน พร้อมทั้งแก้ไขปัญหา และให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด...”
(อังสนา เข้มไคร, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถ เป็นแบบอย่างในการใช้นวัตกรรมเพื่อการบริหารและการเรียนการสอนนำข้อมูลมาใช้ วิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริม ให้ครูและนักเรียนมีทัศนคติที่เปิดกว้างและปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ...”
(พีระพัฒน์ ไวแสน, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารได้รับการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา โดยสามารถกำหนดทิศทาง และเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติ...”
(วิหวินทร์ ประทังคติ, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรมีความรู้และความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษา...”
(บุษราคัม แข็งแรง, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...มีวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่งเสริมนวัตกรรม...”
(นฤมล วรรณปะกะ, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล สามารถบริหารจัดการทรัพยากร และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะครู...”
(นฤมล สุภาพทอง, สัมภาษณ์, 21 มีนาคม 2568)

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ดังตาราง 66

ตาราง 66 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	ตัวชี้วัด	พิสัย	เกณฑ์	ค่าเฉลี่ย	อันดับ	คะแนน	น้ำหนัก	รวม
1. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมถึงความสามารถในการนำองค์กร	✓			✓			✓	30
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความรู้ทางเทคโนโลยี นำวัตกรรมใหม่	✓				✓		✓	40
3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเข้าใจความสำคัญของการศึกษาในยุคดิจิทัล		✓	✓	✓		✓		50
4. กำหนดนโยบายที่ส่งเสริมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาครู		✓	✓		✓	✓		50

จากตาราง 66 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเข้าใจความสำคัญของการศึกษาในยุคดิจิทัล

2. กำหนดนโยบายที่ส่งเสริมเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
และพัฒนาครู
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความรู้ทางเทคโนโลยีนำวัตกรรมใหม่
4. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมถึงความสามารถในการนำองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู
จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู
จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครู
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลในโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู อยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

4. สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

5. ปัจจัยทางการบริหารกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยทางการบริหารอย่างน้อย 1 ด้านสามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 2 ดังนี้

**ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,041 คน จาก 248 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 248 คน ครู จำนวน 1,793 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610) อ้างถึงใน บุญชุม ศรีสะอาด (2566, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน แต่ในการวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Sampling) โดยข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจาก 90 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 90 คน ครู จำนวน 255 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ดังนี้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน

5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แก่ไขตามคำแนะนำและให้ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC ทุกข้อ เท่ากับ 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร โรงเรียน และครู ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.322 – 0.782 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.776 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจ จำแนกอยู่ระหว่าง 0.438 – 0.915 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.788

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาคครั้งนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูล กับผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 90 คนและกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 255 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 345 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้ผู้บริหารและครูตอบแบบสอบถาม ดำเนินการส่งรับแบบสอบถามด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์

3. ผู้วิจัยติดตามการตอบกลับของผู้บริหารและครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่ได้ทำแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 344 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.71

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและโรงเรียนและครู อยู่ในระดับมาก และสมมุติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน และสมมุติฐานข้อที่ 4 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample และสถิติทดสอบ (F – test) ชนิด (One – Way ANOVA)

4.3 สมมุติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

4.4 สมมุติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

การหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ไปสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สรุปผล ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ 2 ด้าน เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร งบประมาณ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การจูงใจ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

2. สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เพียงข้อเดียว คือ การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี และนอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน การใช้ข้อมูลสารสนเทศ

ในการพัฒนาการบริการ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล ตามลำดับ

3. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการทำงาน ขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สภาพภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.3 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู สภาพภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการทำงาน ขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามสภาพภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .844 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การจูงใจ (X_5) การพัฒนาบุคลากร (X_3) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_6) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ได้ร้อยละ 76.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27637

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_i = 1.004 + .570X_5 + .398X_3 + .195X_2 + .151X_6 + .242X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY'_i = .615X_5 + .444X_3 + .167X_2 + .140X_6 + .200X_1$$

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 5 ด้าน ดังนี้

7.1 ด้านการจูงใจ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) ควรสร้างขวัญกำลังใจ โดยการมอบรางวัล ประกาศเกียรติคุณ การยกย่องชมเชย 2) ควรสร้างและพัฒนากิจการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ 3) ควรส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนวิธีหรือแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ ของบุคคล 4) ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ 5) ควรสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ เป็นการสนับสนุนโอกาสเติบโตในวิชาชีพ

7.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร เห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการพัฒนาตนเอง 2) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู 3) การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบโดยการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน 4) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการทำงานและการบริหารโรงเรียน 5) สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติการสนับสนุนโอกาสเติบโตทางวิชาชีพ

7.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการเรียนรู้ 2) จัดหาและปรับปรุงอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิด วิสัยทัศน์ เชิงสร้างสรรค์ 4) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับครูด้านเทคโนโลยี

7.4 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) บุคลากรทำงานเป็นทีม มีความรักความสามัคคี โอบอ้อมอารี แบ่งปันกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ 2) ส่งเสริมให้ครูมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและแนวทางใหม่ ๆ 3) การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่น และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี 4) สร้างแรงจูงใจและเป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยี 5) ส่งเสริมการแบ่งปันทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์

7.5 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเข้าใจความสำคัญของการศึกษาในยุคดิจิทัล 2) กำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาครู 3) ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความรู้ทางเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ ๆ 4) ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมถึงความสามารถในการนำองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยทางการบริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา หากสามารถบริหารจัดการปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการที่ดีต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน และชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในปัจจุบัน

สอดคล้องกับแก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์ (2564, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงพร อุดรพันธ์ (2564, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่าระดับปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษาใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าปัจจัยทางการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรธิดา ลำเภาทอง (2565, หน้า 208) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากและผลการวิจัยของ ชัชวาล ไวแสน (2566, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการจัดการเรียนรวมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะของครูในยุคดิจิทัลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ระบบการศึกษาสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทราพร เยาวรัตน์ (2565, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะดิจิทัลของครู

ในสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาณุมาศ เกสรสุริวงศ์ (2565, หน้า 91) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูภาษาอังกฤษ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับปัจจัย ทางการบริหารโรงเรียน ทั้งสองกลุ่มมีมุมมองที่ไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าทั้งผู้บริหาร และครูต่างตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยการบริหารที่มีประสิทธิภาพต่อคุณภาพ การศึกษา แม้ว่าจะมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่ทั้งสองฝ่ายล้วนให้ความสำคัญกับการ บริหารงานบุคคล การจัดการทรัพยากร และการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญใน การขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ (2565, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่าง สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ สุรศักดิ์ ตุลาเนตร (2566, หน้า 38) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตาม

ขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ เพราะทุกโรงเรียนต่างให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม โรงเรียนขนาดใหญ่ขนาดกลางและขนาดเล็กอาจมีข้อจำกัดและความท้าทายที่แตกต่างกัน เช่น จำนวนของบุคลากร งบประมาณ หรือโครงสร้างการบริหาร แต่โดยภาพรวมแล้ว แนวทางและหลักการบริหารยังคงมีทิศทางเดียวกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ(2564, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่าง สอดคล้องกับผลวิจัยของ กิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ (2565, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษพบว่าขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกเนตร คำไพ (2566, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3.3 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อมุมมองและแนวทางในการบริหารโรงเรียนผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานสูงมักให้ความสำคัญกับการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารเชิงระบบ และการพัฒนานโยบายที่ยั่งยืน ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อย อาจให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการในระดับห้องเรียน การพัฒนาสื่อการสอน และการใช้

เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้มากกว่าความแตกต่างดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างรอบด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกเนตร คำไพ (2566, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาหิตยา ราชภักดี (2561, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร จำแนกตาม ประสบการณ์ขึ้นการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู สภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งผู้บริหารและครูต่างตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะด้านดิจิทัลในบทบาทของครูยุคใหม่ทั้งสองกลุ่มเห็นความสำคัญว่าครูจำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การใช้สื่อดิจิทัล การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และการประเมินผลด้วยเครื่องมือดิจิทัล นอกจากนี้ยังเห็นพ้องกันว่าครูควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างอาจเกิดขึ้นในมุมมองเชิงปฏิบัติ เช่น ผู้บริหารอาจเน้นด้านนโยบายและการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน ขณะที่ครูให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนโดยตรงซึ่งสอดคล้องกับ กิตติพงษ์ ดังเกษิ (2565, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามความคิดเห็นของครู การดำรงตำแหน่งของครู พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ (2565, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนัสวี ยาทองไชย (2565, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน

4.2 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูในทุกขนาดของโรงเรียนต่างตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และเห็นพ้องกันว่าครูจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนการสอนออนไลน์ การออกแบบสื่อดิจิทัล และการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อประเมินผลผู้เรียน อย่างไรก็ตาม โรงเรียนขนาดเล็กอาจเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ แต่ความคาดหวังต่อสมรรถนะของครูในยุคดิจิทัลยังคงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน: ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรจิรา ขานพล (2566, หน้า 643) ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะดิจิทัลของครูที่ส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้วิชาการคำนวณ พบว่า สมรรถนะดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ปานผา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า 2. สมรรถนะการปฏิบัติงาน

ในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

4.3 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อมุมมอง และแนวทางในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนโดยทั่วไป ผู้บริหารและครูที่มี ประสบการณ์การสอนสูงมักมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับหลักการทางวิชาชีพ การจัดการ เรียนรู้แบบดั้งเดิม และแนวทางการบริหารจัดการห้องเรียนที่ผ่านการพิสูจน์แล้ว ในขณะที่ ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์น้อยหรือครูรุ่นใหม่ มักมีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล มากกว่า และมีแนวโน้มที่จะใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้ มากขึ้นความแตกต่างนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาและส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัล ให้เหมาะสมกับครูในแต่ละช่วงประสบการณ์ เช่น การจัดอบรมและพัฒนาทักษะเทคโนโลยี ให้กับครูที่มีประสบการณ์สูง เพื่อให้สามารถปรับตัวและใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน ก็ควรส่งเสริมให้ครูรุ่นใหม่พัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ ห้องเรียนและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทของนักเรียนและ หลักสูตรการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิไลวรรณ มาลัย (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มี การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของกิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ (2565, หน้า 201) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการ บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.01

5. ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .844 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการบริหารที่ดี มีแนวทางสนับสนุนด้านเทคโนโลยี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะที่ดีขึ้นในการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล การสนับสนุนจากผู้บริหารมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพครูและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเน้นย้ำถึงความจำเป็นของการบริหารที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของครูให้สามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ (2565, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวม กับกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6 ด้านได้แก่ การจูงใจ การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลทางบวก เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนและพัฒนาทั้งด้านทัศนคติ ความสามารถ และเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน หากโรงเรียนสามารถส่งเสริมปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ครูมีศักยภาพในการสอนที่สอดคล้องกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางลบ สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 76.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27637 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในโรงเรียนและครูตระหนัก

ในการมีความสามารถของครูในการปรับตัวและพัฒนาในยุคดิจิทัลได้ในระดับสูง พัฒนาค้นหาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ เข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหตุผลที่ปัจจัยทั้ง 5 มีอำนาจพยากรณ์สูงการตั้งใจ มีผลต่อสมรรถนะครู การตั้งใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นของครูในการพัฒนาตนเองหากผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดี เช่น การให้รางวัลหรือการสนับสนุนทางอาชีพ ครูก็จะมีภาวะกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเอง การพัฒนาบุคลากร เป็นกุญแจสำคัญโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมครู จะช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีได้ดีขึ้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องช่วยให้ครูมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะด้านดิจิทัล มีบทบาทสำคัญโรงเรียนที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการเรียนการสอนและการบริหาร ย่อมทำให้ครูมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาหากผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยี จะช่วยให้ครูสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรยาภาศ และวัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางลบ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันมีความรู้ความสามารถในการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีภาวะผู้นำสูงสามารถเป็นผู้สร้างบรรยาภาศและวัฒนธรรมการทำงาน ในสถานศึกษา ให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ตลอดจนสามารถช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี ผลการศึกษานี้ยืนยันว่าการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะปัจจัยด้านการตั้งใจ การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยาภาศองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้จะสามารถพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย วงษาเนา (2564, หน้า 152) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยการบริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมโดยทั้ง 5 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบรรยาภาศ รวมถึงสอดคล้องกับพรสวรรค์ เหลาเวียง (2564, หน้า 195) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร

งานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือด้านการจูงใจของผู้บริหาร และด้านงบประมาณ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ กิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ (2565, หน้า 154) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี 3 ด้านที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวมได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร และการบริหารจัดการ สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารสมรรถนะหลักของครูโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมี 2 ด้านที่ส่งผลทางลบต่อสมรรถนะหลักของครู และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวมได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ และด้านงบประมาณ โดยด้านภาวะผู้นำ สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านงบประมาณ สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

๕ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีนโยบายและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติงานตามแนวทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

โดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมความก้าวหน้าและการยกย่องชมเชย และควรจัดให้มีระบบการประเมินผลและการให้รางวัลที่เป็นธรรมและเหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรจัดสรรและมอบหมายงานที่ช่วยเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์ให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อส่งเสริมการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดอบรม ฝึกทักษะ และเปิดโอกาสให้ทดลองนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารด้านอื่น ที่อาจมีผลต่อสมรรถนะของครูในยุคดิจิทัล เช่น นโยบายและแนวทางการปฏิบัติในการบริหาร วิสัยทัศน์ขององค์กร ที่เน้นการสร้างเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงกลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครูในยุคดิจิทัล การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนภาวะผู้นำ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนที่มีความสำเร็จในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะแนวทางที่สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปเป็นต้นแบบและแนวทางสำหรับการพัฒนาระบบการบริหารที่ส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะของครูในยุคดิจิทัล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กณิษฐา ศิริศักดิ์. (2563). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครู.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กนกเนตร คำไพ. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กรกนก พุดน้อย. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการ
แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: เศรษฐสภา, หน้า 37.
- กรุณา โธชาวี. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- กัญญ์วรา ผลเจริญ. (2559) การศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติพงษ์ ต่างเกษ. (2565). สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- กิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกษแก้ว เจริญเกตุ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียน จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- แก้วกาญจน์ กิมาณูวัฒน์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนิษฐา ปานผา. (2568). *สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี*. ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ขวัญเพชร พลวงศ์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คมคาย น้อยสิทธิ์. (2561). ผู้บริหารยุคการศึกษา 4.0. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 46(4), 40 – 57.
- จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันทร์จิรา ขานพล. (2566). *สมรรถนะดิจิทัลของครูที่ส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(1), 633 – 646.
- จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2561). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0*. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 20(1), 1478.
- จุฑามาศ อิศระภิญโญ. (2562). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจนภพ ชาโหมล์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ชัชวาล ไวแสน. (2566). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการการเรียนรู้รวมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, หน้า 303.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ. ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชูปรี ม่วงกุง. (2558). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- จิตาภา จันทุม. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบุญ. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 6(3), 29 – 43*.
- ณัฐดนัย วงษาเนาว์ (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทรงพร อุดรพันธ์. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- ทิพวรรณ โพธิ์ข้า. (2563). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระราชรัฐในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีแก้ว เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ทิศชากร แสนสุริวงศ์. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน
โรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธวัช กรุดมณี. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของ
โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). การบริหารและการจัด
การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นราดล ยตะโคตร. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน
บุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤมล สุวรรณรงค์. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- นลินธรรณ์ กุลพัฒน์เศรษฐ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา. วารสาร
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, 8(2), 148 – 161. เข้าถึง
ได้จาก [http://so03.tci-thaijo.org/index.php/Humanties-
up/article/view/248153/167086](http://so03.tci-thaijo.org/index.php/Humanties-up/article/view/248153/167086)

- นวลละออง อุทามนตรี และรชยา อินทนนท์. (2558). การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 11(1), 25 – 68.
- นารินทร์ทิพย์ สิงห์ออย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิชานันท์ วรรณกุล. (2564). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิธิวดี แพร้ววัฒนะสุข. (2564). *การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ในสถานการณ์สังคมพลิกผัน (Disruptive) ของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิษฐ์อดิگانต์ ดาราพันธ์. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นිරนุช ชัยปิ่น. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บารี มะแซ. (2559). *ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญยวีร์ พัฒนธนกิตติโชค. (2559). *สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองบุรีรัมย์* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- บุญวัฒน์ คำสุราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญยะลิต ยดทิวงสา. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการประกัน
คุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสหัสวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประภาส จิตรักศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- ประยงค์ ศรีโทมี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประยูร บุญใช้. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูประถมศึกษา. วารสารพัฒนา
การเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 15(1), 118 – 137.
- ปราณี รัตนธีรชัยกุล. (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
จัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปวีณา คำชมภู. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการบริหารงาน
วิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัทมทัต กาญจนะวลิต. (2561). โลกยุค ๔. สืบค้น 25 ธันวาคม 2566, จาก
http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/PF/m8455/8455
โลกยุค%204.0.pdf
- ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุค
ไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาต, สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล และสมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์. (2564). ภาวะผู้นำทาง
วิชาการเชิงสร้างสรรค์พัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารมืออาชีพ
ในสถาบันอุดมศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร. เอกสารการประชุมวิชาการ
สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษา
แห่งประเทศไทย ครั้งที่ 16. 25 - 26 มีนาคม 2564.
- พริดา ลำเภอทอง. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรสวรรค์ เหลาเวียง. (2564). ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิพัฒน์ เหลืองนฤมิตชัย. (2560). Brexit คืออะไร ทำไมต้องออก?. ค้นเมื่อ 8 กันยายน
2560, จาก <https://thaipublica.org/2016/05/pipat-46/>
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ที่ส่งผลต่อการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พิระวัตร จันทกุล. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- เพ็ญจันทร์ สินธุเขต. (2560). การศึกษายุคนี้ (ยุคดิจิทัล): Thailand 4.0. การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 3. การประชุมจัดโดย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ภัทราพร เยาวรัตน์. (2565). การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภาณุมาศ เกสรสุวิวงศ์. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภาณุพงษ์ คำภูษา. (2562). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนตรี ศรีจันทร์อินทร์. (2559). บรรยากาட்சักการของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี – ตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัสวี ยาทองไชย. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มุกดาเมณี ศรีพงษ์เพริศ. (2561). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เยาวลักษณ์ มูลสระคู. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รักษณาลี สุริหาร. (2563). *สภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลือชัย ชูนาคา. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วชิรญาณ ขาวจ้อย. *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์”*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วคิน เพิ่มทรัพย์. (2563). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: โปรวิชั่น.
- วาทิตยา ราชภักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- วินัย น้อยเยี่ยม. (2557). *รูปแบบการบริหารงบประมาณโรงเรียนมัธยมศึกษาในเครือข่ายคาทอลิกแห่งประเทศไทย เขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วิภาลิณี หัตถกรรจ์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด* สกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิมาลย์ สีสทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิไลวรรณ มาลัย. (2562). *สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 7(2), 109 – 118.
- ศศิวิมล ม่วงกล่ำ. (2562). *การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี*. ใน วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริ ถิอาสนา, เสน่ห์ คำสมหมาย, และเฉลิมเกียรติ ถิอาสนา. (2564). *คำศัพท์ร่วมสมัย ยุคศตวรรษที่ 21 ยุคดิจิทัล และยุคไทยแลนด์ 4.0*. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม การอาชีวศึกษา*, 5(2), 173 – 193.
- สกุณา ใบภักดี. (2565). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมฤทัย ล้อแก้วมณี. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคตะวันออก* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาวิตรี มาตขาว. (2560). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- <https://www.obec.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*.

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *คู่มือการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ*

(พ.ศ. 2561 – 2580) ของกระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานปลัด

กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*.

กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2563). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ:

พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2562). *รายงานการศึกษา เรื่อง แนวปฏิบัติของการสร้างและส่งเสริมการรู้*

ดิจิทัลสำหรับครู. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554).

แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการ

ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงาน

พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สิริลักษณ์ น้ำใส. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความ*

คิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนรัตนโกสินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2558). *ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียน*

และโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,

16(4), 216 – 224.

สุกัญญา นามธรรม. (2565). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน*

กิจการนักเรียน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุชาติ พันธก้อม. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ*

แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุนิสา ภูเงิน. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.*
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา ดีท่าโพธิ์. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายและ
บึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สุมาลี ชัยเจริญ. (2557). *การออกแบบการลอน: หลักการ ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. ขอนแก่น:
โรงพิมพ์แอนนาออฟเซต.*
- สุรัชย์ วันดี. (2558). *การพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานทะเบียนและวัดผล
โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สุศักดิ์ ตูลานตร. (2566). *ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. หนองบัวลำภู:
วิทยาลัยพิษณุภัณฑ์.*
- เสถียร อ่วมพรหม. (2559). *การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- เสนอ ภิรมจิตรผ่อง และคณะ. (2556). *รูปแบบการพัฒนาคูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.*
- เสาวลักษณ์ พันธบุตร. (2560). *อยู่อย่างคนร่วมสมัยในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการ
นวัตกรรมการสื่อสารสังคม, 5(2), 161 – 167.*
- อภิสิทธิ์ ทนคำดี. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อมรรัตน์ อุปพงษ์. (2560). *ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ
จัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- อริญญา เกลิงศรี. (2562). *Disruption: ทำลายล้างหรือสร้างโอกาส*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2562. แหล่งที่มา: <https://thaipublica.org/2018/06/seac-disruption/>.
- อษรารักษ์ อุ่ณิเศษ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัศรัช แสนสิงห์. (2560). *บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขา นครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บร.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- อัษฎินทร์ แก้วอินธิ. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัฒนศักดิ์ สิทธิ. (2561). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อิฐู แยมยิ้ม, ทินกร พูลพัฒน์, และกฤษณะ ดาราเรือง. (2020). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2*. ราชภัฏเพชรบูรณ์ สาร, 22(2), 61 – 70.
- อินทรา ชูศรีทอง. (2563). *รูปแบบการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2561). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era) โครงการสานพลังประชารัฐ*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2561. แหล่งที่มา: <http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232>.

- เอมมิกา โยมรัมย์. (2563). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ*. เข้าถึงเมื่อ 27 มีนาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/amieemika/home/xngkh-prakxb-khxng-thekhnology-sarsnthes>.
- โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2561). *วิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- Adegbemile, Oluwadare. (2011). *Principals' Competency Needs for Effective Schools' Administration In Nigeria*. *Nigeria: Journal of Education and Practice*. 2(4). Abstract.
- Benedicta, A. S. (2014). *A Study of Occupational Stress and Organizational Climate of Higher Secondary Teachers*. *Journal on School Educational Technology*, 9(3), 12 – 17.
- Cohen, D. and Hill, H. (2000). *Instructional Policy and Classroom Performance: The Mathematics Reform in California*. *Teachers College Record – TEACH COLL REC*. 102. 294 – 343. 10.1111/0161-4681.00057.
- Coker, H. (1976). Identifying and measuring teacher competencies. The use of a structured interview to identify effective teachers. *Journal of Teacher Education*, 27(6), 82.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean Model of Information Systems Success A Ten – Year Update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9 – 30.
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. (2004). *Educational administration*, (Belmont: Wadsworth), 31 – 35.
- Gibson and et al (2006), *Organization: behavior, structure and process*. New York McGraw – Hill.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw – Hill Book, 24.
- Hersey, P. Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2001). *Management of Organizational Behavior*. Upper Sandle River, New Jersey: Prentice – Hall, 36.

- Herzbreg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw – Hill Book.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path – goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 25, 81 – 87.
- Howell J.P. and Costley D.L. (2001). *Understanding Behaviors for Effective Leadership*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Ibrahim N.K., Abalkhail B., Rody M. & Al-Bar H. (2009). An educational programme on dengue fever prevention and control for females in Jeddah high schools. *La Revue deSant de la Md iterrane orientale*, 15(5), 2009.[http:// www.jjcm.org.in](http://www.jjcm.org.in) 14 March 2020
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw – Hill.
- McClelland, David C. (1973). *Testing for Competence rather than Intelligence*. *American Psychologist*. Retrieved December 11, 2005, from www.ei.haygroup.com, pp.1–14.
- Owens, R. (2004). *Organizational behavior in education*. 4th ed. Engle Wood Cliffs, NJ: Merrill.
- Robbins, S.P. (1996). *Management*. (5th ed). Singapore: Prentice Hall International.
- _____. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Slocum, J. W. and Hellriegel, D. (2011). *Principles of Organizational Behavior*. (13th ed.). Mason, OH: South – Western Cengage Learning.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. New York: Wiley & Sons, p11.
- Steer, R.M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*.22.
- Stringer, R.M. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Townsend, K. (1997). *Factors that Contribute to School Effectiveness Research in Education*. Heidhts, MA: Allyn and Bacon. P3.

Wice Logistics (2560). ยุค Digital 4.0 เมื่อโลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี.

<https://www.wice.co.th/2018/01/11/digital-4-0-technology/>.

Wiles, Kimbal and John. (1967). *Lowell T. Supervision for Better Schools*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice – Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1” จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
3. ดร.นฤมล สุภาพทอง รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
4. นายศิริศักดิ์ ดวงปรีชา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมหาชัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครพนม เขต 1
5. นางสาวบุษราคัม แข็งแรง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านถาวร
นาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางพัฒนา จำนวน 10 ท่าน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
4. ดร.นฤมล สุภาพทอง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
5. ดร.พิญญารักษ์ ลิงหะ รักษาการ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริม
การศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสาร สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
6. ดร.วิหวินทร์ ประทังคติ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1
7. นายพีระพัฒน์ ไวแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนกเหาะ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1

8. ดร.อังสณา เข้มไคร

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว
ราษฎร์รัฐบำรุง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 1

9. นางสาวบุษราคัม แข็งแรง

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านถาวร
นาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

10. นางนฤมล วรรณปะกะ

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
มหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๔



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

๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดสิม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ผู้ประสานงาน นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๔

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

๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนางามวิทยาการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิอินทร์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ผู้ประสานงาน นายสิทธิอินทร์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๔

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

๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติขอเช่าเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสร้างแท

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอเช่าเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการเช่าเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ผู้ประสานงาน นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๔

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

๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสร้างแท

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักศึกษา

ด้วย นายสิทธิพร ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.กัญญา ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักศึกษา เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ผู้ประสานงาน นายสิทธิพร ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๙๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๔



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

๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองปลาตุก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพันธ์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.กัญญา ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำนองให้ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ผู้ประสานงาน นายสิทธิพันธ์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๙๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๔



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

๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกล้วย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๑๒๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ผู้ประสานงาน นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๙๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๔



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

๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาขาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ผู้ประสานงาน นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๔

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

๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังกะเบา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.กัญญา ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ผู้ประสานงาน นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๙๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๔



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

๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพันธ์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิญญู ทองเหล่า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องมือทดลองใช้ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ผู้ประสานงาน นายสิทธิพันธ์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๙๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๔



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

๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหญ้าไซ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพันธ์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ผู้ประสานงาน นายสิทธิพันธ์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๔๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๔



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

๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบัวด่านเก่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ผู้ประสานงาน นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๔๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘



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

๘ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอรับรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิินท์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิินท์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๕๖๔

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๐๕



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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายสิทธิอินท์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิอินท์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๙๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๕



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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินทิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายสิทธิอินทร์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิอินทร์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๙๖๔

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๐๕



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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์หล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายสิทธิอินทร์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.กัญญา ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิอินทร์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๙๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.นฤมล สุภาทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๔๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๕



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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวพิชญ์รัตน์ สิงห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๔๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๕



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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วิทินทร์ ประทังคติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายสิทธิอินทร์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๐๑๒๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิอินทร์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๙๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๕



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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.อังสนา เข้มไคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายสิทธิอินทร์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิอินทร์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๙๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๕



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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายพีระพัฒน์ ไวแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายสิทธิอินท์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิอินท์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๙๖๔

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๐๕



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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวบุษราคัม แข็งแรง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไธระ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.กัญญา ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๐๕

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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางนฤมล วรรณปะกะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายสิทธิอินทร์ ภูศรีฐาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.กัญญา ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิอินทร์ ภูศรีฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๒๓ ๗๔๖๔

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
 3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1
 - ตอนที่ 3 สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บ
รักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบ
ต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ
คำถามครั้งนี้

นายสิทธิพนธ์ ภูศรีฐาน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพ

- ☐ ผู้บริหาร
- ☐ ผู้วิชาการโรงเรียน
- ☐ ครู

1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

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

1.3 ขนาดโรงเรียน

- ☐ ขนาดเล็ก
- ☐ ขนาดกลาง
- ☐ ขนาดใหญ่ และ ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2

ปัจจัยทางการบริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารมองภาพในอนาคตของโรงเรียนที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมองภาพในอนาคตของโรงเรียนที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน					
2	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน					
3	ผู้บริหารมีทักษะการบริหารที่ดี และเป็นผู้ที่มีศิลปะในการจูงใจ การกระตุ้น ชี้นำ และผลักดันบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร					
4	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีสามารถสร้างความร่วมมือภายในองค์กร ให้เหตุผลในการบริหารอย่างสร้างสรรค์					
5	ผู้บริหารบริหารงานมีคุณภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ					
2. เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล		5	4	3	2	1
6	การประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ในการจัดการสารสนเทศดิจิทัล โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีใหม่					
7	การจัดการสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความถูกต้อง และความรวดเร็ว					
8	การนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียนเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ ช่วยในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล และสร้างเครือข่ายบริหารจัดการข้อมูล					
9	การพัฒนาสถานศึกษาและระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ในโรงเรียน					
10	การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงสุดในการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					

3. การพัฒนาบุคลากร		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารมีกระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน					
12	ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
13	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
14	ผู้บริหารมีการพัฒนาครูให้มีคุณภาพเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข					
15	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ทักษะ และประสบการณ์					
4. งบประมาณ		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการงบประมาณในสถานศึกษาด้านการวางแผนและการจัดสรรเงิน การตรวจสอบและประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการในสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารพัฒนานโยบายทางการศึกษา และการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อให้การเสนอของบประมาณมีความเหมาะสม					
18	การจัดสรรงบประมาณภายในโรงเรียน เน้นความถูกต้องและเหมาะสม					
19	มีการตรวจสอบและติดตามการเบิกจ่าย การอนุมัติการโอนเงิน และการใช้งบประมาณตามวัตถุประสงค์					
20	มีการระดมทรัพยากรและการลงทุน เน้นการจัดทรัพยากรและระดมทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน					

5. การจูงใจ		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมุ่งมั่นและตั้งใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารมีการจูงใจให้ครูและบุคลากรคล้อยตามและมีทิศทางในการทำงานไปในทางเดียวกัน					
23	ผู้บริหารยกย่องชมเชยและสนับสนุนความก้าวหน้าของครูและบุคลากร					
24	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายแก่ครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ					
25	ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระ สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา					
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและความสามัคคีในการทำงาน					
27	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับความคิดเห็น และมีความสามัคคี					
28	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน					
29	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ พฤติกรรมและค่านิยมที่รวมเป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา					
30	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีความสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษาและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
1. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา		5	4	3	2	1
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
0	โรงเรียนมีการวางแผนดำเนินงานธุรการ งานสารบรรณ งานการรับ - ส่งหนังสือ งานบริการจัดส่งจดหมาย เอกสาร หนังสือราชการ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการวางแผนดำเนินงานธุรการ งานสารบรรณ งานการรับ - ส่งหนังสือ งานบริการจัดส่งจดหมาย เอกสาร หนังสือราชการ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล (สมรรถนะหลัก)	ระดับความคิดเห็น				
1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน		5	4	3	2	1
1	ครูมีการการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
2	ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์					
3	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการทำงาน					
4	ครูมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน					
5	ครูนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ และผลงานอย่างต่อเนื่อง					
2. การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ		5	4	3	2	1
6	ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ					
7	ครูมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					
8	ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร					
3. การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี		5	4	3	2	1
9	ครูมีการพัฒนาตนเองมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
10	ครูมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีด้านวิชาการ และวิชาชีพ					
11	ครูมีการสร้างองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน					

ข้อ	สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล (สมรรถนะหลัก)	ระดับความคิดเห็น				
4. การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน		5	4	3	2	1
12	ครูมีการทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน					
13	ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน					
14	ครูมีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและทีมงานเพื่อให้สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
15	ครูมีบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
5. การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี		5	4	3	2	1
16	ครูมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี					
17	ครูประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
18	ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู					
6. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้		5	4	3	2	1
19	ครูมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้					
20	ครูมีการออกแบบการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ					
21	ครูนำเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					

ข้อ	สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล (สมรรถนะประจำสายงาน)	ระดับความคิดเห็น				
6. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้		5	4	3	2	1
22	ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้					
23	ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และใช้ในการวัดประเมินผล					
24	ครูมีการจัดการเรียนรู้เพื่อดำเนินการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ					
7. การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน		5	4	3	2	1
25	ครูมีความสามารถในการนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน					
26	ครูมีการพัฒนาผู้เรียน ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
27	ครูพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย					
28	ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ					
8. การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน		5	4	3	2	1
29	ครูมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา และการกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น/รายวิชา					
30	ครูนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้					
31	ครูใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน					

ข้อ	สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล (สมรรถนะประจำสายงาน)	ระดับความคิดเห็น				
9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยี		5	4	3	2	1
32	ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี					
33	ครูมีการใช้เทคโนโลยีในการรวบรวม ประมวลข้อมูล ร้อยกรองอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
34	ครูนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์ สถานศึกษาในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา					
35	ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ					
10. ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล		5	4	3	2	1
36	ครูมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างบรรยากาศ ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ส่วนบุคคล					
37	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือ					
38	ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ					
11. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้		5	4	3	2	1
39	ครูมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนา นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้					
40	ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้					
41	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 67 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถาม

ตอนที่ ที่	ข้อที่	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	ขนาดโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 67 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องทั้งหมด 3 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 68 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อ
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหาร

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคน					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 68 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 68 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร
มีความสอดคล้องทั้งหมด 6 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 69 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 เกี่ยวกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล ตอนที่ 3 สมรรถนะครู
ในยุคดิจิทัล

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
3	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 69 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
3	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 69 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เกี่ยวกับสมรรถนะครู
ในยุคดิจิทัล มีความสอดคล้องทั้งหมด 69 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0
ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 70 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยทางการบริหาร
ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.493 – 0.782 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.804	1	0.587
	2	0.551
	3	0.540
	4	0.782
	5	0.493
2. เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.365 – 0.775 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.764	6	0.504
	7	0.775
	8	0.568
	9	0.365
	10	0.467
3. การพัฒนาบุคลากร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.487 – 0.653 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.782	11	0.653
	12	0.487
	13	0.604
	14	0.511
	15	0.529
4. งบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.329 – 0.661 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.751	16	0.570
	17	0.500
	18	0.329
	19	0.528
	20	0.661

ตาราง 70 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
5. การจูงใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.322 – 0.751 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.780	21	0.322
	22	0.611
	23	0.566
	24	0.546
	25	0.751
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.526 – 0.664 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.812	26	0.583
	27	0.634
	28	0.664
	29	0.633
	30	0.526

จากตาราง 70 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.322 – 0.782 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร เท่ากับ 0.776 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.493 – 0.782 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.804

2. เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.365 – 0.775 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.764

3. การพัฒนาบุคลากร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.487 – 0.653 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.782

4. งบประมาณ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.329 – 0.661 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.751

5. การจูงใจ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.322 – 0.751 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.780

6. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.526 – 0.664 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.812

ตาราง 71 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.573 – 0.820 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.811	1	0.573
	2	0.722
	3	0.733
	4	0.737
	5	0.820
2. การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนา การบริการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.513 – 0.684 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.769	6	0.684
	7	0.618
	8	0.513
3. การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.643 – 0.706 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.823	9	0.643
	10	0.687
	11	0.706
4. การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.777 – 0.915 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.938	12	0.915
	13	0.837
	14	0.889
	15	0.777
5. การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.563 – 0.702 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.785	16	0.563
	17	0.702
	18	0.647

ตาราง 71 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
6. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.476 – 0.645 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.804	19	0.476
	20	0.645
	21	0.584
	22	0.514
	23	0.580
	24	0.574
7. การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.469 – 0.692 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.797	25	0.469
	26	0.673
	27	0.692
	28	0.628
8. การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.558 – 0.629 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.765	29	0.558
	30	0.607
	31	0.629
9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.438 – 0.667 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.773	32	0.438
	33	0.647
	34	0.569
	35	0.667
10. ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.607 – 0.732 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.824	36	0.732
	37	0.706
	38	0.607
11. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.538 – 0.727 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.803	39	0.727
	40	0.694
	41	0.538

จากตาราง 71 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.438 – 0.915 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เท่ากับ 0.788 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.573 – 0.820 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.811
2. การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.513 – 0.684 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.769
3. การพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.643 – 0.706 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.823
4. การทำงานเป็นทีมโดยใช้นวัตกรรมพัฒนางาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.777 – 0.915 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.938
5. การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนางานโดยใช้สื่อในยุคเทคโนโลยี มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.563 – 0.702 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.785
6. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.476 – 0.645 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.804
7. การนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.469 – 0.692 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.797
8. การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.558 – 0.629 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.765
9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.438 – 0.667 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.773
10. ครูมีภาวะผู้นำดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.607 – 0.732 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.824

11. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.538 – 0.727 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.803

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Group Statistics

	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
XA	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.6090	.51778	.05488
	ครู	255	4.6557	.45787	.02867
XB	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.4449	.49429	.05239
	ครู	255	4.4369	.49348	.03090
XC	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.3910	.71536	.07583
	ครู	255	4.4337	.61269	.03837
XD	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.5348	.47269	.05010
	ครู	255	4.5529	.45070	.02822
XE	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.4382	.67141	.07117
	ครู	255	4.4612	.60159	.03767
XF	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.5146	.54095	.05734
	ครู	255	4.4988	.52881	.03312
Xtotal	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.4888	.51569	.05466
	ครู	255	4.5065	.47329	.02964

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 Lower Upper
XA	Equal variances assumed	2.203	.139	-.800	342	.424	-.04670	.05836	-.16148 .06809
	Equal variances not assumed			-.754	139.001	.452	-.04670	.06192	-.16913 .07574
XB	Equal variances assumed	.008	.931	.133	342	.894	.00808	.06078	-.11147 .12763
	Equal variances not assumed			.133	163.442	.894	.00808	.06083	-.11209 .12825
XC	Equal variances assumed	2.747	.099	-.542	342	.589	-.04271	.07888	-.19786 .11243
	Equal variances not assumed			-.503	135.747	.616	-.04271	.08498	-.21077 .12535
XD	Equal variances assumed	.867	.352	-.322	342	.747	-.01811	.05620	-.12865 .09243
	Equal variances not assumed			-.315	147.559	.753	-.01811	.05751	-.13175 .09553
XE	Equal variances assumed	2.782	.096	-.301	342	.764	-.02297	.07637	-.17319 .12724
	Equal variances not assumed			-.285	140.406	.776	-.02297	.08053	-.18217 .13623
XF	Equal variances assumed	.160	.690	.241	342	.810	.01578	.06549	-.11304 .14460
	Equal variances not assumed			.238	160.685	.812	.01578	.06622	-.11505 .14662
Xtotal	Equal variances assumed	1.503	.221	-.298	342	.766	-.01777	.05966	-.13511 .09957
	Equal variances not assumed			-.286	143.063	.775	-.01777	.06218	-.14068 .10514

Group Statistics

	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
YA	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.3978	.62993	.06677
	ครู	255	4.3773	.61500	.03851
YB	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.2884	.80276	.08509
	ครู	255	4.2837	.72099	.04515
YC	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.2584	.85392	.09051
	ครู	255	4.2850	.79797	.04997
YD	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.3652	.72697	.07706
	ครู	255	4.3931	.61446	.03848
YE	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.6404	.42410	.04495
	ครู	255	4.6000	.42802	.02680
YF	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.3577	.53096	.05628
	ครู	255	4.3863	.51224	.03208
YG	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.4691	.45977	.04874
	ครู	255	4.5000	.46954	.02940
YH	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.2509	.61808	.06552
	ครู	255	4.3046	.56514	.03539
YI	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.2135	.91511	.09700
	ครู	255	4.3118	.79545	.04981
YJ	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.1311	1.07381	.11382
	ครู	255	4.2523	.89201	.05586
YK	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.3521	.60586	.06422
	ครู	255	4.4131	.57826	.03621
Ytotal	ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	4.3386	.61881	.06559
	ครู	255	4.3734	.55805	.03495

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	
YA	Equal variances assumed	.398	.529	.269	342	.788	.02050	.07619	-.12937	.17036
	Equal variances not assumed			.266	150.517	.791	.02050	.07708	-.13181	.17280
YB	Equal variances assumed	2.012	.157	.052	342	.959	.00473	.09146	-.17517	.18463
	Equal variances not assumed			.049	140.664	.961	.00473	.09633	-.18571	.19517
YC	Equal variances assumed	.888	.347	-.265	342	.791	-.02654	.10006	-.22335	.17027
	Equal variances not assumed			-.257	145.146	.798	-.02654	.10339	-.23089	.17781
YD	Equal variances assumed	1.495	.222	-.352	342	.725	-.02797	.07945	-.18423	.12829
	Equal variances not assumed			-.325	134.460	.746	-.02797	.08613	-.19832	.14238
YE	Equal variances assumed	.176	.675	.769	342	.442	.04045	.05257	-.06296	.14386
	Equal variances not assumed			.773	154.908	.441	.04045	.05234	-.06294	.14384
YF	Equal variances assumed	.137	.711	-.449	342	.654	-.02860	.06367	-.15382	.09663
	Equal variances not assumed			-.441	149.011	.660	-.02860	.06478	-.15660	.09941

YG	Equal variances assumed	.013	.910	-.537	342	.591	-.03090	.05750	-.14400	.08220
	Equal variances not assumed			-.543	156.540	.588	-.03090	.05692	-.14333	.08153
YH	Equal variances assumed	1.644	.201	-.752	342	.452	-.05364	.07131	-.19390	.08663
	Equal variances not assumed			-.720	142.640	.472	-.05364	.07446	-.20083	.09356
YI	Equal variances assumed	1.094	.296	-.964	342	.336	-.09828	.10193	-.29876	.10220
	Equal variances not assumed			-.901	137.226	.369	-.09828	.10904	-.31391	.11734
YJ	Equal variances assumed	1.223	.270	-1.045	342	.297	-.12120	.11599	-.34935	.10695
	Equal variances not assumed			-.956	132.823	.341	-.12120	.12679	-.37199	.12959
YK	Equal variances assumed	.010	.922	-.846	342	.398	-.06101	.07208	-.20279	.08077
	Equal variances not assumed			-.828	147.682	.409	-.06101	.07373	-.20671	.08468
Ytotal	Equal variances assumed	1.047	.307	-.492	342	.623	-.03477	.07071	-.17384	.10430
	Equal variances not assumed			-.468	141.108	.641	-.03477	.07432	-.18170	.11216

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
XA	Between Groups	1.917	2	.958	4.353	.014
	Within Groups	75.069	341	.220		
	Total	76.986	343			
XB	Between Groups	.871	2	.435	1.800	.167
	Within Groups	82.487	341	.242		
	Total	83.358	343			
XC	Between Groups	2.913	2	1.456	3.609	.028
	Within Groups	137.590	341	.403		
	Total	140.503	343			
XD	Between Groups	1.485	2	.742	3.627	.028
	Within Groups	69.794	341	.205		
	Total	71.279	343			
XE	Between Groups	2.102	2	1.051	2.766	.064
	Within Groups	129.529	341	.380		
	Total	131.631	343			
XF	Between Groups	1.301	2	.651	2.324	.099
	Within Groups	95.496	341	.280		
	Total	96.797	343			
Xtotal	Between Groups	1.631	2	.815	3.534	.030
	Within Groups	78.688	341	.231		
	Total	80.319	343			

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
YA	Between Groups	2.618	2	1.309	3.476	.032
	Within Groups	128.398	341	.377		
	Total	131.015	343			
YB	Between Groups	2.596	2	1.298	2.378	.094
	Within Groups	186.152	341	.546		
	Total	188.748	343			
YC	Between Groups	4.568	2	2.284	3.518	.031
	Within Groups	221.383	341	.649		
	Total	225.951	343			
YD	Between Groups	1.128	2	.564	1.361	.258
	Within Groups	141.331	341	.414		
	Total	142.459	343			
YE	Between Groups	.942	2	.471	2.612	.075
	Within Groups	61.527	341	.180		
	Total	62.469	343			
YF	Between Groups	1.666	2	.833	3.161	.044
	Within Groups	89.843	341	.263		
	Total	91.509	343			
YG	Between Groups	1.151	2	.576	2.670	.071
	Within Groups	73.514	341	.216		
	Total	74.666	343			
YH	Between Groups	.786	2	.393	1.175	.310
	Within Groups	114.144	341	.335		
	Total	114.930	343			
YI	Between Groups	5.042	2	2.521	3.738	.025
	Within Groups	230.003	341	.674		
	Total	235.046	343			
YJ	Between Groups	5.724	2	2.862	3.266	.039
	Within Groups	298.818	341	.876		
	Total	304.543	343			
YK	Between Groups	1.076	2	.538	1.575	.208
	Within Groups	116.406	341	.341		
	Total	117.482	343			
Ytotal	Between Groups	2.014	2	1.007	3.098	.046
	Within Groups	110.863	341	.325		
	Total	112.877	343			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
XA	Between Groups	.143	2	.072	.318	.728
	Within Groups	76.843	341	.225		
	Total	76.986	343			
XB	Between Groups	.353	2	.176	.724	.485
	Within Groups	83.005	341	.243		
	Total	83.358	343			
XC	Between Groups	.023	2	.012	.028	.972
	Within Groups	140.480	341	.412		
	Total	140.503	343			
XD	Between Groups	.321	2	.160	.771	.463
	Within Groups	70.958	341	.208		
	Total	71.279	343			
XE	Between Groups	.281	2	.141	.365	.694
	Within Groups	131.349	341	.385		
	Total	131.631	343			
XF	Between Groups	.289	2	.144	.510	.601
	Within Groups	96.508	341	.283		
	Total	96.797	343			
Xtotal	Between Groups	.195	2	.097	.414	.661
	Within Groups	80.124	341	.235		
	Total	80.319	343			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
YA	Between Groups	.994	2	.497	1.304	.273
	Within Groups	130.021	341	.381		
	Total	131.015	343			
YB	Between Groups	.277	2	.138	.251	.779
	Within Groups	188.471	341	.553		
	Total	188.748	343			
YC	Between Groups	.958	2	.479	.726	.485
	Within Groups	224.993	341	.660		
	Total	225.951	343			
YD	Between Groups	.068	2	.034	.081	.922
	Within Groups	142.392	341	.418		
	Total	142.459	343			
YE	Between Groups	.068	2	.034	.185	.831
	Within Groups	62.401	341	.183		
	Total	62.469	343			
YF	Between Groups	.333	2	.167	.623	.537
	Within Groups	91.176	341	.267		
	Total	91.509	343			
YG	Between Groups	.644	2	.322	1.484	.228
	Within Groups	74.021	341	.217		
	Total	74.666	343			
YH	Between Groups	.186	2	.093	.277	.758
	Within Groups	114.744	341	.336		
	Total	114.930	343			

YI	Between Groups	.201	2	.101	.146	.864
	Within Groups	234.845	341	.689		
	Total	235.046	343			
YJ	Between Groups	.037	2	.019	.021	.979
	Within Groups	304.505	341	.893		
	Total	304.543	343			
YK	Between Groups	.708	2	.354	1.034	.357
	Within Groups	116.774	341	.342		
	Total	117.482	343			
Ytotal	Between Groups	.288	2	.144	.437	.646
	Within Groups	112.589	341	.330		
	Total	112.877	343			

Multiple Comparisons

		(I) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	(J) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)			95% Confidence Interval	
Dependent Variable					Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
XA	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.03434	.05467	.821	-.1687	.1001
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.19446 [*]	.07733	.044	.0043	.3846
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.03434	.05467	.821	-.1001	.1687
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.22880 [*]	.07862	.015	.0355	.4221
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.19446 [*]	.07733	.044	-.3846	-.0043
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.22880 [*]	.07862	.015	-.4221	-.0355
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.03434	.05467	.530	-.1419	.0732
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.19446 [*]	.07733	.012	.0424	.3466
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.03434	.05467	.530	-.0732	.1419
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.22880 [*]	.07862	.004	.0742	.3835
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.19446 [*]	.07733	.012	-.3466	-.0424
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.22880 [*]	.07862	.004	-.3835	-.0742
XB	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.07250	.05731	.450	-.2134	.0684
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.07442	.08106	.656	-.1249	.2737
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.07250	.05731	.450	-.0684	.2134
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.14692	.08242	.206	-.0557	.3495
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.07442	.08106	.656	-.2737	.1249
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.14692	.08242	.206	-.3495	.0557
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.07250	.05731	.207	-.1852	.0402
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.07442	.08106	.359	-.0850	.2339
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.07250	.05731	.207	-.0402	.1852
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.14692	.08242	.076	-.0152	.3090
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.07442	.08106	.359	-.2339	.0850
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.14692	.08242	.076	-.3090	.0152
XC	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.04463	.07401	.834	-.2266	.1373
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.23797	.10469	.077	-.0194	.4954
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.04463	.07401	.834	-.1373	.2266
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.28261 [*]	.10644	.031	.0209	.5443
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.23797	.10469	.077	-.4954	.0194
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.28261 [*]	.10644	.031	-.5443	-.0209
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.04463	.07401	.547	-.1902	.1009
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.23797 [*]	.10469	.024	.0321	.4439
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.04463	.07401	.547	-.1009	.1902
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.28261 [*]	.10644	.008	.0732	.4920
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.23797 [*]	.10469	.024	-.4439	-.0321
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.28261 [*]	.10644	.008	-.4920	-.0732
XD	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.05063	.05271	.631	-.1802	.0790
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.15353	.07456	.122	-.0298	.3368
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.05063	.05271	.631	-.0790	.1802
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.20417 [*]	.07581	.028	.0178	.3905
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.15353	.07456	.122	-.3368	.0298
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.20417 [*]	.07581	.028	-.3905	-.0178
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.05063	.05271	.337	-.1543	.0530
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.15353 [*]	.07456	.040	.0069	.3002
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.05063	.05271	.337	-.0530	.1543
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.20417 [*]	.07581	.007	.0551	.3533
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.15353 [*]	.07456	.040	-.3002	-.0069
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.20417 [*]	.07581	.007	-.3533	-.0551

XE	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	- .07111	.07181	.613	-.2477	.1054
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.17147	.10158	.242	-.0783	.4212
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.07111	.07181	.613	-.1054	.2477
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.24257	.10328	.065	-.0113	.4965
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.17147	.10158	.242	-.4212	.0783
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.24257	.10328	.065	-.4965	.0113
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.07111	.07181	.323	-.2124	.0701
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.17147	.10158	.092	-.0283	.3713
		น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.07111	.07181	.323	-.0701	.2124
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.24257	.10328	.019	.0394	.4457
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.17147	.10158	.092	-.3713	.0283
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.24257	.10328	.019	-.4457	-.0394
XF	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.09108	.06166	.337	-.2427	.0605
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.08681	.08722	.610	-.1276	.3012
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09108	.06166	.337	-.0605	.2427
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.17790	.08868	.135	-.0401	.3959
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.08681	.08722	.610	-.3012	.1276
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.17790	.08868	.135	-.3959	.0401
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.09108	.06166	.141	-.2124	.0302
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.08681	.08722	.320	-.0847	.2584
		น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.09108	.06166	.141	-.0302	.2124
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.17790	.08868	.046	.0035	.3523
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.08681	.08722	.320	-.2584	.0847
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.17790	.08868	.046	-.3523	-.0035
Xtotal	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.06072	.05597	.556	-.1993	.0769
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.15311	.07917	.156	-.0415	.3478
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.06072	.05597	.556	-.0769	.1993
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.21383	.08050	.030	.0159	.4117
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.15311	.07917	.156	-.3478	.0415
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.21383	.08050	.030	-.4117	-.0159
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.06072	.05597	.279	-.1708	.0494
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.15311	.07917	.054	-.0026	.3088
		น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.06072	.05597	.279	-.0494	.1708
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.21383	.08050	.008	.0555	.3722
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.15311	.07917	.054	-.3088	.0026
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.21383	.08050	.008	-.3722	-.0555

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons								
		(I)	(J)	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Dependent Variable		ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				Lower Bound	Upper Bound
YA	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.11677	.07150	.265	-.2925	.0590
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.14320	.10113	.368	-.1054	.3918
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.11677	.07150	.265	-.0590	.2925
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.25996 ^a	.10282	.042	.0072	.5128
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.14320	.10113	.368	-.3918	.1054
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.25996 ^a	.10282	.042	-.5128	-.0072
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.11677	.07150	.103	-.2574	.0239
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.14320	.10113	.158	-.0557	.3421
		น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.11677	.07150	.103	-.0239	.2574
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.25996 ^a	.10282	.012	.0577	.4622
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.14320	.10113	.158	-.3421	.0557
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.25996 ^a	.10282	.012	-.4622	-.0577
YB	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.09258	.08609	.561	-.3042	.1191
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.17493	.12177	.357	-.1244	.4743
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09258	.08609	.561	-.1191	.3042
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.26751	.12381	.098	-.0369	.5719
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.17493	.12177	.357	-.4743	.1244
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.26751	.12381	.098	-.5719	.0369
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.09258	.08609	.283	-.2619	.0767
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.17493	.12177	.152	-.0646	.4144
		น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09258	.08609	.283	-.0767	.2619
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.26751 ^a	.12381	.031	.0240	.5110
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.17493	.12177	.152	-.4144	.0646
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.26751 ^a	.12381	.031	-.5110	-.0240

YC	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.09561	.09388	.596	-.3264	.1352
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.26248	.13279	.143	-.0640	.5890
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09561	.09388	.596	-.1352	.3264
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.35809	.13502	.031	.0261	.6900
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.26248	.13279	.143	-.5890	.0640
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.35809	.13502	.031	-.6900	-.0261
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.09561	.09388	.309	-.2803	.0890
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.26248	.13279	.049	.0013	.5237
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09561	.09388	.309	-.0890	.2803
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.35809	.13502	.008	.0925	.6237
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 10 ปี	-.26248	.13279	.049	-.5237	-.0013
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.35809	.13502	.008	-.6237	-.0925
YD	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.07856	.07501	.578	-.2630	.1059
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.09105	.10610	.692	-.1698	.3519
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.07856	.07501	.578	-.1059	.2630
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.16961	.10788	.292	-.0956	.4348
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.09105	.10610	.692	-.3519	.1698
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.16961	.10788	.292	-.4348	.0956
		น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.07856	.07501	.296	-.2261	.0690
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.09105	.10610	.391	-.1177	.2997
YE	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.07856	.07501	.578	-.2630	.1059
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.11062	.04949	.084	-.2323	.0111
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.02004	.07001	.960	-.1922	.1521
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.11062	.04949	.084	-.0111	.2323
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09058	.07118	.446	-.0844	.2656
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.02004	.07001	.960	-.1521	.1922
		น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.09058	.07118	.446	-.2656	.0844
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.11062	.04949	.026	-.2080	-.0133
YF	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.02004	.07001	.775	-.1577	.1177
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.11062	.04949	.026	.0133	.2080
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09058	.07118	.204	-.0494	.2306
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.02004	.07001	.775	-.1177	.1577
YG	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.09058	.07118	.204	-.2306	.0494
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.07509	.05981	.455	-.2221	.0719
		น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.13898	.08460	.261	-.0690	.3470
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.07509	.05981	.455	-.0719	.2221
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.21407	.08601	.046	.0026	.4255
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.13898	.08460	.261	-.3470	.0690
		น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.21407	.08601	.046	-.4255	-.0026
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.07509	.05981	.210	-.1927	.0425
YH	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.13898	.08460	.101	-.0274	.3054
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.07509	.05981	.210	-.0425	.1927
		น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.21407	.08601	.013	.0449	.3833
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.13898	.08460	.101	-.3054	.0274
YI	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.21407	.08601	.013	-.3833	-.0449
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.05772	.05410	.567	-.1907	.0753
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.12118	.07652	.287	-.0670	.3093
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.05772	.05410	.567	-.0753	.1907
YJ	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.17889	.07780	.073	-.0124	.3702
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.12118	.07652	.287	-.3093	.0670
		น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.17889	.07780	.073	-.3702	.0124
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.12118	.07652	.287	-.0670	.3093
YK	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.12118	.07652	.114	-.0293	.2717
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.05772	.05410	.287	-.0487	.1641
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.17889	.07780	.022	.0259	.3319
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.12118	.07652	.114	-.2717	.0293
YL	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.17889	.07780	.022	-.3319	-.0259
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.01715	.06741	.968	-.1829	.1486
		น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.12808	.09535	.407	-.1064	.3625
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.01715	.06741	.968	-.1486	.1829
YM	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.14523	.09695	.327	-.0931	.3836
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.12808	.09535	.407	-.3625	.1064
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.14523	.09695	.327	-.3836	.0931
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.01715	.06741	.799	-.1497	.1154
YN	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.12808	.09535	.180	-.0595	.3156
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.01715	.06741	.799	-.1154	.1497
		น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.14523	.09695	.135	-.0455	.3359
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.12808	.09535	.180	-.3156	.0595
YO	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.14523	.09695	.135	-.3359	.0455
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.01715	.06741	.799	-.1154	.1497
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.14523	.09695	.135	-.0455	.3359
			ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.01715	.06741	.799	-.1154	.1497

YI	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-0.04201	.09569	.908	-2.773	.1932
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.32529	.13535	.057	-.0075	.6581
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.04201	.09569	.908	-.1932	.2773
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.36730	.13762	.029	.0290	.7056
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.32529	.13535	.057	-.6581	.0075
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.36730	.13762	.029	-.7056	-.0290
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.04201	.09569	.661	-.2302	.1462
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.32529	.13535	.017	.0591	.5915
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.04201	.09569	.661	-.1462	.2302
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.36730	.13762	.008	.0966	.6380
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.32529	.13535	.017	-.5915	-.0591
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.36730	.13762	.008	-.6380	-.0966
YJ	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.03247	.10907	.957	-.3006	.2357
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.35461	.15428	.073	-.0247	.7339
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.03247	.10907	.957	-.2357	.3006
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.38708	.15686	.049	.0014	.7727
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.35461	.15428	.073	-.7339	.0247
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.38708	.15686	.049	-.7727	-.0014
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.03247	.10907	.766	-.2470	.1821
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.35461	.15428	.022	.0511	.6581
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.03247	.10907	.766	-.1821	.2470
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.38708	.15686	.014	.0785	.6956
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.35461	.15428	.022	-.6581	-.0511
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.38708	.15686	.014	-.6956	-.0785
YK	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.04993	.06808	.764	-.2173	.1174
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.12368	.09629	.439	-.1131	.3604
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.04993	.06808	.764	-.1174	.2173
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.17361	.09791	.209	-.0671	.4143
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.12368	.09629	.439	-.3604	.1131
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.17361	.09791	.209	-.4143	.0671
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.04993	.06808	.464	-.1838	.0840
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.12368	.09629	.200	-.0657	.3131
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.04993	.06808	.464	-.0840	.1838
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.17361	.09791	.077	-.0190	.3662
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.12368	.09629	.200	-.3131	.0657
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.17361	.09791	.077	-.3662	.0190
Ytotal	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.06987	.06643	.576	-.2332	.0935
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.16758	.09397	.205	-.0635	.3986
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.06987	.06643	.576	-.0935	.2332
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.23745	.09555	.047	.0025	.4724
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	-.16758	.09397	.205	-.3986	.0635
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.23745	.09555	.047	-.4724	-.0025
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.06987	.06643	.294	-.2005	.0608
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.16758	.09397	.075	-.0173	.3524
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	.06987	.06643	.294	-.0608	.2005
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.23745	.09555	.013	.0495	.4254
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.16758	.09397	.075	-.3524	.0173
			มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.23745	.09555	.013	-.4254	-.0495

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons								
Dependent Variable		(i) ขนาดโรงเรียน	(j) ขนาดโรงเรียน	Mean Difference (i-j)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
XA	Scheffe	เล็ก	กลาง	-.02477	.05493	.903	-.1598	.1103
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.06326	.08333	.750	-.2681	.1416
		กลาง	เล็ก	.02477	.05493	.903	-.1103	.1598
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.03848	.08568	.904	-.2491	.1722
		ใหญ่และใหญ่พิเศษ	เล็ก	.06326	.08333	.750	-.1416	.2681
			กลาง	.03848	.08568	.904	-.1722	.2491
	LSD	เล็ก	กลาง	-.02477	.05493	.652	-.1328	.0833
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.06326	.08333	.448	-.2272	.1006
		กลาง	เล็ก	.02477	.05493	.652	-.0833	.1328
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.03848	.08568	.654	-.2070	.1300
		ใหญ่และใหญ่พิเศษ	เล็ก	.06326	.08333	.448	-.1006	.2272
			กลาง	.03848	.08568	.654	-.1300	.2070
XB	Scheffe	เล็ก	กลาง	-.04560	.05709	.727	-.1860	.0948
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.09453	.08661	.552	-.3075	.1184
		กลาง	เล็ก	.04560	.05709	.727	-.0948	.1860
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.04894	.08905	.860	-.2679	.1700
		ใหญ่และใหญ่พิเศษ	เล็ก	.09453	.08661	.552	-.1184	.3075
			กลาง	.04894	.08905	.860	-.1700	.2679
	LSD	เล็ก	กลาง	-.04560	.05709	.425	-.1579	.0667
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.09453	.08661	.276	-.2649	.0758
		กลาง	เล็ก	.04560	.05709	.425	-.0667	.1579
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.04894	.08905	.583	-.2241	.1262
		ใหญ่และใหญ่พิเศษ	เล็ก	.09453	.08661	.276	-.0758	.2649
			กลาง	.04894	.08905	.583	-.1262	.2241
XC	Scheffe	เล็ก	กลาง	.00275	.07427	.999	-.1798	.1853
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.02407	.11267	.977	-.3011	.2529
		กลาง	เล็ก	-.00275	.07427	.999	-.1853	.1798
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.02682	.11585	.974	-.3116	.2580
		ใหญ่และใหญ่พิเศษ	เล็ก	.02407	.11267	.977	-.2529	.3011
			กลาง	.02682	.11585	.974	-.2580	.3116
	LSD	เล็ก	กลาง	.00275	.07427	.971	-.1433	.1488
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.02407	.11267	.831	-.2457	.1975
		กลาง	เล็ก	-.00275	.07427	.971	-.1488	.1433
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.02682	.11585	.817	-.2547	.2010
		ใหญ่และใหญ่พิเศษ	เล็ก	.02407	.11267	.831	-.1975	.2457
			กลาง	.02682	.11585	.817	-.2010	.2547
XD	Scheffe	เล็ก	กลาง	-.04841	.05278	.657	-.1782	.0814
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.08523	.08008	.568	-.2821	.1116
		กลาง	เล็ก	.04841	.05278	.657	-.0814	.1782
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.03682	.08233	.905	-.2392	.1656
		ใหญ่และใหญ่พิเศษ	เล็ก	.08523	.08008	.568	-.1116	.2821
			กลาง	.03682	.08233	.905	-.1656	.2392
	LSD	เล็ก	กลาง	-.04841	.05278	.360	-.1522	.0554
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.08523	.08008	.288	-.2427	.0723
		กลาง	เล็ก	.04841	.05278	.360	-.0554	.1522
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.03682	.08233	.655	-.1988	.1251
		ใหญ่และใหญ่พิเศษ	เล็ก	.08523	.08008	.288	-.0723	.2427
			กลาง	.03682	.08233	.655	-.1251	.1988
XE	Scheffe	เล็ก	กลาง	-.05507	.07182	.745	-.2316	.1215
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.06326	.10895	.845	-.3311	.2046
		กลาง	เล็ก	.05507	.07182	.745	-.1215	.2316
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.00818	.11202	.997	-.2836	.2672
		ใหญ่และใหญ่พิเศษ	เล็ก	.06326	.10895	.845	-.2046	.3311
			กลาง	.00818	.11202	.997	-.2672	.2836
	LSD	เล็ก	กลาง	-.05507	.07182	.444	-.1963	.0862
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.06326	.10895	.562	-.2775	.1510
		กลาง	เล็ก	.05507	.07182	.444	-.0862	.1963
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.00818	.11202	.942	-.2285	.2121
		ใหญ่และใหญ่พิเศษ	เล็ก	.06326	.10895	.562	-.1510	.2775
			กลาง	.00818	.11202	.942	-.2121	.2285
XF	Scheffe	เล็ก	กลาง	-.05285	.06156	.692	-.2042	.0985
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.07058	.09339	.752	-.3002	.1590
		กลาง	เล็ก	.05285	.06156	.692	-.0985	.2042
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.01773	.09602	.983	-.2538	.2183
		ใหญ่และใหญ่พิเศษ	เล็ก	.07058	.09339	.752	-.1590	.3002
			กลาง	.01773	.09602	.983	-.2183	.2538
	LSD	เล็ก	กลาง	-.05285	.06156	.391	-.1739	.0682
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.07058	.09339	.450	-.2543	.1131
		กลาง	เล็ก	.05285	.06156	.391	-.0682	.1739
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.01773	.09602	.854	-.2066	.1711
		ใหญ่และใหญ่พิเศษ	เล็ก	.07058	.09339	.450	-.1131	.2543
			กลาง	.01773	.09602	.854	-.1711	.2066
Xtotal	Scheffe	เล็ก	กลาง	-.03733	.05609	.801	-.1752	.1006
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.06682	.08509	.735	-.2760	.1424
		กลาง	เล็ก	.03733	.05609	.801	-.1006	.1752
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.02949	.08749	.945	-.2446	.1856
		ใหญ่และใหญ่พิเศษ	เล็ก	.06682	.08509	.735	-.1424	.2760
			กลาง	.02949	.08749	.945	-.1856	.2446
	LSD	เล็ก	กลาง	-.03733	.05609	.506	-.1477	.0730
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.06682	.08509	.433	-.2342	.1005
		กลาง	เล็ก	.03733	.05609	.506	-.0730	.1477
			ใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.02949	.08749	.736	-.2016	.1426
		ใหญ่และใหญ่พิเศษ	เล็ก	.06682	.08509	.433	-.1005	.2342
			กลาง	.02949	.08749	.736	-.1426	.2016

Multiple Comparisons									
Dependent Variable	(I) หมายเหตุ	(J) หมายเหตุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval			
YA	Scheffe	เหล็ก	-10275	.07145	.357	-.2784	.0729		
		ทองแดง	-12093	.10839	.537	-.4574	.1457		
		เหล็ก	-10275	.07145	.357	-.0729	.2784		
		ทองแดง	-01818	.11145	.987	-.2558	.2558		
		เหล็ก	-12093	.10839	.537	-.1456	.3674		
		ทองแดง	01818	.11145	.987	-.2558	.2558		
	LSD	เหล็ก	-10275	.07145	.151	-.2433	.0378		
		ทองแดง	-12093	.10839	.265	-.3341	.0923		
		เหล็ก	-10275	.07145	.151	-.2378	.0433		
		ทองแดง	-01818	.11145	.871	-.3374	.2010		
		เหล็ก	-12093	.10839	.265	-.0923	.3341		
		ทองแดง	01818	.11145	.871	-.2010	.2374		
YB	Scheffe	เหล็ก	-04780	.08603	.857	-.2593	.1637		
		ทองแดง	-07558	.13050	.846	-.3964	.2453		
		เหล็ก	-04780	.08603	.857	-.1637	.2593		
		ทองแดง	-02778	.13418	.979	-.3577	.3021		
		เหล็ก	-07558	.13050	.846	-.2453	.3964		
		ทองแดง	02778	.13418	.979	-.3021	.3577		
	LSD	เหล็ก	-04780	.08603	.579	-.2170	.1214		
		ทองแดง	-07558	.13050	.563	-.3323	.1811		
		เหล็ก	-04780	.08603	.579	-.1214	.2170		
		ทองแดง	-02778	.13418	.836	-.2917	.2361		
		เหล็ก	-07558	.13050	.563	-.1811	.3323		
		ทองแดง	02778	.13418	.836	-.2361	.2917		
YC	Scheffe	เหล็ก	-08445	.09399	.668	-.3155	.1466		
		ทองแดง	-14632	.14259	.591	-.4969	.2042		
		เหล็ก	-08445	.09399	.668	-.1466	.3155		
		ทองแดง	-06187	.14661	.915	-.4223	.2986		
		เหล็ก	-14632	.14259	.591	-.2042	.4969		
		ทองแดง	06187	.14661	.915	-.2986	.4223		
	LSD	เหล็ก	-08445	.09399	.370	-.2693	.1004		
		ทองแดง	-14632	.14259	.306	-.4268	.1341		
		เหล็ก	-08445	.09399	.370	-.1004	.2693		
		ทองแดง	-06187	.14661	.673	-.3502	.2265		
		เหล็ก	-14632	.14259	.306	-.1341	.4268		
		ทองแดง	06187	.14661	.673	-.2265	.3502		
YD	Scheffe	เหล็ก	-02696	.07477	.937	-.2108	.1569		
		ทองแดง	-00770	.11343	.998	-.2712	.2866		
		เหล็ก	-02696	.07477	.937	-.1569	.2108		
		ทองแดง	03466	.11663	.957	-.2521	.3214		
		เหล็ก	-00770	.11343	.998	-.2866	.2712		
		ทองแดง	-03466	.11663	.957	-.3214	.2521		
	LSD	เหล็ก	-02696	.07477	.719	-.1740	.1201		
		ทองแดง	-00770	.11343	.846	-.2154	.2308		
		เหล็ก	-02696	.07477	.719	-.1201	.1740		
		ทองแดง	03466	.11663	.946	-.1847	.2641		
		เหล็ก	-00770	.11343	.846	-.2308	.2154		
		ทองแดง	-03466	.11663	.946	-.2641	.1847		
YE	Scheffe	เหล็ก	-02431	.04950	.886	-.1460	.0974		
		ทองแดง	-03643	.07509	.889	-.2211	.1482		
		เหล็ก	-02431	.04950	.886	-.1460	.0974		
		ทองแดง	-01212	.07721	.988	-.2019	.1777		
		เหล็ก	-03643	.07509	.889	-.1482	.2211		
		ทองแดง	01212	.07721	.988	-.1777	.2019		
	LSD	เหล็ก	-02431	.04950	.624	-.1217	.0731		
		ทองแดง	-03643	.07509	.628	-.1841	.1113		
		เหล็ก	-02431	.04950	.624	-.0731	.1217		
		ทองแดง	-01212	.07721	.875	-.1640	.1397		
		เหล็ก	-03643	.07509	.628	-.1113	.1841		
		ทองแดง	01212	.07721	.875	-.1397	.1640		
YF	Scheffe	เหล็ก	-05996	.05983	.606	-.2071	.0681		
		ทองแดง	-00880	.09077	.751	-.2920	.1544		
		เหล็ก	-05996	.05983	.606	-.0671	.2071		
		ทองแดง	-00884	.09333	.996	-.2383	.2206		
		เหล็ก	-05996	.09077	.751	-.1544	.2920		
		ทองแดง	-00884	.09333	.996	-.2206	.2383		
	LSD	เหล็ก	-05996	.05983	.317	-.1777	.0677		
		ทองแดง	-00880	.09077	.449	-.2473	.1097		
		เหล็ก	-05996	.05983	.317	-.0577	.1777		
		ทองแดง	-00884	.09333	.925	-.1747	.1924		
		เหล็ก	-05996	.05983	.606	-.0671	.2071		
		ทองแดง	-00884	.09333	.996	-.2383	.2206		
YG	Scheffe	เหล็ก	-08118	.05391	.323	-.2137	.0514		
		ทองแดง	-10087	.08179	.468	-.3019	.1002		
		เหล็ก	-08118	.05391	.323	-.0514	.2137		
		ทองแดง	-01970	.08409	.973	-.2264	.1870		
		เหล็ก	-10087	.08179	.468	-.1002	.3019		
		ทองแดง	01970	.08409	.973	-.1870	.2264		
	LSD	เหล็ก	-08118	.05391	.133	-.1872	.0249		
		ทองแดง	-10087	.08179	.218	-.2617	.0600		
		เหล็ก	-08118	.05391	.133	-.0249	.1872		
		ทองแดง	-01970	.08409	.815	-.1851	.1457		
		เหล็ก	-10087	.08179	.218	-.0600	.2617		
		ทองแดง	01970	.08409	.815	-.1457	.1851		
YH	Scheffe	เหล็ก	-04569	.06712	.793	-.2107	.1193		
		ทองแดง	-04922	.10183	.890	-.2996	.2011		
		เหล็ก	-04569	.06712	.793	-.1193	.2107		
		ทองแดง	-00354	.10470	.999	-.2609	.2539		
		เหล็ก	-04922	.10183	.890	-.2011	.2996		
		ทองแดง	00354	.10470	.999	-.2539	.2609		
	LSD	เหล็ก	-04569	.06712	.497	-.1777	.0863		
		ทองแดง	-04922	.10183	.629	-.2485	.1511		
		เหล็ก	-04569	.06712	.497	-.0863	.1777		
		ทองแดง	-00354	.10470	.973	-.2095	.2024		
		เหล็ก	-04922	.10183	.629	-.1511	.2485		
		ทองแดง	00354	.10470	.973	-.2024	.2095		
YI	Scheffe	เหล็ก	-05175	.09603	.865	-.2878	.1843		
		ทองแดง	-01672	.14568	.993	-.3749	.3414		
		เหล็ก	-05175	.09603	.865	-.1843	.2878		
		ทองแดง	-03504	.14978	.973	-.3332	.4033		
		เหล็ก	-01672	.14568	.993	-.3414	.3749		
		ทองแดง	03504	.14978	.973	-.4033	.3332		
	LSD	เหล็ก	-05175	.09603	.590	-.2406	.1371		
		ทองแดง	-01672	.14568	.909	-.3033	.2698		
		เหล็ก	-05175	.09603	.590	-.1371	.2406		
		ทองแดง	-03504	.14978	.815	-.2596	.3297		
		เหล็ก	-01672	.14568	.909	-.2698	.3033		
		ทองแดง	03504	.14978	.815	-.3297	.2596		
YJ	Scheffe	เหล็ก	-01527	.10935	.990	-.2841	.2536		
		ทองแดง	-01705	.16588	.995	-.3908	.4249		
		เหล็ก	-01527	.10935	.990	-.2536	.2841		
		ทองแดง	-03232	.17056	.982	-.3870	.4515		
		เหล็ก	-01705	.16588	.995	-.4249	.3908		
		ทองแดง	-03232	.17056	.982	-.4515	.3870		
	LSD	เหล็ก	-01527	.10935	.889	-.2303	.1998		
		ทองแดง	-01705	.16588	.918	-.3092	.3433		
		เหล็ก	-01527	.10935	.889	-.1998	.2303		
		ทองแดง	-03232	.17056	.850	-.3032	.3678		
		เหล็ก	-01705	.16588	.918	-.3433	.3092		
		ทองแดง	-03232	.17056	.850	-.3678	.3032		
YK	Scheffe	เหล็ก	-09737	.06771	.357	-.2638	.0691		
		ทองแดง	-04535	.10272	.907	-.2979	.2072		
		เหล็ก	-09737	.06771	.357	-.0691	.2638		
		ทองแดง	-05202	.10562	.886	-.2076	.3117		
		เหล็ก	-04535	.10272	.907	-.2072	.2979		
		ทองแดง	05202	.10562	.886	-.3117	.2076		
	LSD	เหล็ก	-09737	.06771	.151	-.2306	.0358		
		ทองแดง	-04535	.10272	.659	-.2474	.1567		
		เหล็ก	-09737	.06771	.151	-.0358	.2306		
		ทองแดง	-05202	.10562	.623	-.1557	.2598		
		เหล็ก	-04535	.10272	.659	-.1567	.2474		
		ทองแดง	05202	.10562	.623	-.2598	.1557		
Ytotal	Scheffe	เหล็ก	-05777	.10087	.849	-.3058	.1902		
		ทองแดง	-00018	.10371	1.000	-.2548	.2552		
		เหล็ก	-05777	.10087	.849	-.1902	.3058		
		ทองแดง	-00018	.10371	1.000	-.2552	.2548		
		เหล็ก	-05777	.10087	.567	-.2562	.1406		
		ทองแดง	-00018	.10371	.999	-.2042	.2038		
	LSD	เหล็ก	-05777	.10087	.849	-.3058	.1902		
		ทองแดง	-00018	.10371	1.000	-.2548	.2552		
		เหล็ก	-05777	.10087	.567	-.2562	.1406		
		ทองแดง	-00018	.10371	.999	-.2038	.2042		
		เหล็ก	-05777	.10087	.567	-.2562	.1406		
		ทองแดง	-00018	.10371	.999	-.2042	.2038		

		Correlations																		
		XA	XB	XC	XD	XE	XF	Xtotal	YA	YB	YC	YD	YE	YF	YG	YH	YI	YJ	YK	Ytotal
XA	Pearson Correlation	1	.675**	.812**	.791**	.779**	.591**	.855**	.507**	.589**	.691**	.587**	.454**	.569**	.443**	.817**	.679**	.885**	.484**	.671**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
XB	Pearson Correlation	.675**	1	.639**	.884**	.717**	.688**	.838**	.600**	.578**	.625**	.369**	.413**	.675**	.750**	.569**	.615**	.584**	.631**	.661**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
XC	Pearson Correlation	.812**	.639**	1	.792**	.908**	.795**	.925**	.676**	.775**	.735**	.623**	.490**	.727**	.675**	.757**	.886**	.858**	.694**	.836**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
XD	Pearson Correlation	.791**	.884**	.792**	1	.855**	.804**	.940**	.642**	.603**	.694**	.481**	.493**	.718**	.780**	.730**	.729**	.668**	.650**	.745**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
XE	Pearson Correlation	.779**	.717**	.908**	.855**	1	.883**	.958**	.688**	.717**	.722**	.641**	.658**	.777**	.776**	.804**	.862**	.818**	.805**	.859**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
XF	Pearson Correlation	.591**	.688**	.795**	.804**	.883**	1	.886**	.658**	.623**	.539**	.523**	.655**	.706**	.794**	.747**	.747**	.670**	.711**	.754**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
Xtotal	Pearson Correlation	.855**	.838**	.925**	.940**	.958**	.886**	1	.702**	.727**	.743**	.602**	.590**	.775**	.782**	.787**	.846**	.802**	.743**	.844**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
YA	Pearson Correlation	.507**	.600**	.676**	.642**	.688**	.658**	.702**	1	.891**	.861**	.624**	.509**	.870**	.768**	.543**	.781**	.743**	.764**	.874**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
YB	Pearson Correlation	.589**	.578**	.775**	.803**	.717**	.823**	.727**	.891**	1	.896**	.701**	.443**	.831**	.706**	.642**	.877**	.863**	.742**	.913**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
YC	Pearson Correlation	.691**	.625**	.735**	.694**	.722**	.539**	.743**	.861**	.896**	1	.731**	.518**	.871**	.681**	.807**	.827**	.844**	.730**	.907**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
YD	Pearson Correlation	.587**	.390**	.623**	.481**	.641**	.523**	.602**	.624**	.701**	.731**	1	.731**	.784**	.461**	.642**	.775**	.803**	.670**	.830**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
YE	Pearson Correlation	.454**	.413**	.490**	.493**	.658**	.655**	.590**	.509**	.443**	.519**	.731**	1	.896**	.515**	.527**	.522**	.530**	.632**	.660**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
YF	Pearson Correlation	.569**	.675**	.727**	.718**	.777**	.706**	.775**	.870**	.831**	.871**	.784**	.686**	1	.846**	.696**	.871**	.872**	.899**	.957**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
YG	Pearson Correlation	.443**	.750**	.675**	.780**	.776**	.794**	.782**	.768**	.708**	.681**	.461**	.515**	.846**	1	.719**	.757**	.700**	.836**	.819**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
YH	Pearson Correlation	.617**	.569**	.757**	.730**	.804**	.747**	.787**	.543**	.642**	.807**	.642**	.527**	.696**	.718**	1	.822**	.766**	.679**	.795**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
YI	Pearson Correlation	.679**	.615**	.886**	.729**	.862**	.747**	.846**	.781**	.877**	.827**	.775**	.522**	.871**	.757**	.822**	1	.966**	.819**	.954**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
YJ	Pearson Correlation	.685**	.584**	.858**	.668**	.818**	.870**	.802**	.743**	.863**	.844**	.803**	.530**	.872**	.700**	.766**	.966**	1	.836**	.948**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
YK	Pearson Correlation	.484**	.631**	.694**	.650**	.805**	.711**	.743**	.764**	.742**	.730**	.670**	.632**	.899**	.836**	.679**	.819**	.836**	1	.890**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344
Ytotal	Pearson Correlation	.671**	.661**	.836**	.745**	.859**	.754**	.844**	.874**	.913**	.907**	.830**	.660**	.957**	.818**	.795**	.954**	.948**	.890**	1
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344	344

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.737	.29393
2	.870 ^b	.756	.755	.28405
3	.872 ^c	.761	.759	.28158
4	.876 ^d	.768	.765	.27802
5	.878 ^e	.771	.768	.27637

a. Predictors: (Constant), XE

b. Predictors: (Constant), XE, XC

c. Predictors: (Constant), XE, XC, XB

d. Predictors: (Constant), XE, XC, XB, XA

e. Predictors: (Constant), XE, XC, XB, XA, XF

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.330	1	83.330	964.528	<.001 ^b
	Residual	29.547	342	.086		
	Total	112.877	343			
2	Regression	85.363	2	42.682	528.983	<.001 ^c
	Residual	27.514	341	.081		
	Total	112.877	343			
3	Regression	85.920	3	28.640	361.221	<.001 ^d
	Residual	26.957	340	.079		
	Total	112.877	343			
4	Regression	86.675	4	21.669	280.344	<.001 ^e
	Residual	26.202	339	.077		
	Total	112.877	343			
5	Regression	87.061	5	17.412	227.969	<.001 ^f
	Residual	25.816	338	.076		
	Total	112.877	343			

a. Dependent Variable: Ytotal

b. Predictors: (Constant), XE

c. Predictors: (Constant), XE, XC

d. Predictors: (Constant), XE, XC, XB

e. Predictors: (Constant), XE, XC, XB, XA

f. Predictors: (Constant), XE, XC, XB, XA, XF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.820	.115		7.112	<.001
	XE	.796	.026	.859	31.057	<.001
2	(Constant)	.749	.112		6.678	<.001
	XE	.527	.059	.569	8.925	<.001
	XC	.287	.057	.320	5.020	<.001
3	(Constant)	.525	.140		3.760	<.001
	XE	.454	.065	.490	7.018	<.001
	XC	.293	.057	.327	5.171	<.001
	XB	.117	.044	.101	2.650	.008
4	(Constant)	.781	.160		4.869	<.001
	XE	.460	.064	.496	7.197	<.001
	XC	.375	.062	.418	6.068	<.001
	XB	.162	.046	.139	3.517	<.001
	XA	-.181	.058	-.149	-3.125	.002
5	(Constant)	1.004	.188		5.347	<.001
	XE	.570	.080	.615	7.106	<.001
	XC	.398	.062	.444	6.392	<.001
	XB	.195	.048	.167	4.055	<.001
	XA	-.242	.064	-.200	-3.801	<.001
	XF	-.151	.067	-.140	-2.248	.025

a. Dependent Variable: Ytotal

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	XA	.003 ^b	.062	.951	.003	.393
	XB	.093 ^b	2.347	.020	.126	.485
	XC	.320 ^b	5.020	<.001	.262	.176
	XD	.036 ^b	.668	.505	.036	.268
	XF	-.024 ^b	-.411	.681	-.022	.219
2	XA	-.098 ^c	-2.110	.036	-.114	.331
	XB	.101 ^c	2.650	.008	.142	.485
	XD	.017 ^c	.329	.742	.018	.267
	XF	-.014 ^c	-.240	.810	-.013	.219
3	XA	-.149 ^d	-3.125	.002	-.167	.299
	XD	-.199 ^d	-2.562	.011	-.138	.115
	XF	-.039 ^d	-.686	.493	-.037	.213
4	XD	-.148 ^e	-1.870	.062	-.101	.108
	XF	-.140 ^e	-2.248	.025	-.121	.175
5	XD	-.110 ^f	-1.349	.178	-.073	.101

a. Dependent Variable: Ytotal

b. Predictors in the Model: (Constant), XE

c. Predictors in the Model: (Constant), XE, XC

d. Predictors in the Model: (Constant), XE, XC, XB

e. Predictors in the Model: (Constant), XE, XC, XB, XA

f. Predictors in the Model: (Constant), XE, XC, XB, XA, XF

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.474	.472	.44908
2	.705 ^b	.497	.494	.43957
3	.717 ^c	.514	.510	.43285
4	.735 ^d	.540	.534	.42176

a. Predictors: (Constant), XE

b. Predictors: (Constant), XE, XB

c. Predictors: (Constant), XE, XB, XC

d. Predictors: (Constant), XE, XB, XC, XA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.045	1	62.045	307.657	<.001 ^b
	Residual	68.971	342	.202		
	Total	131.015	343			
2	Regression	65.126	2	32.563	168.525	<.001 ^c
	Residual	65.889	341	.193		
	Total	131.015	343			
3	Regression	67.314	3	22.438	119.762	<.001 ^d
	Residual	63.701	340	.187		
	Total	131.015	343			
4	Regression	70.712	4	17.678	99.380	<.001 ^e
	Residual	60.303	339	.178		
	Total	131.015	343			

a. Dependent Variable: YA

b. Predictors: (Constant), XE

c. Predictors: (Constant), XE, XB

d. Predictors: (Constant), XE, XB, XC

e. Predictors: (Constant), XE, XB, XC, XA

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	XA	-.075 ^b	-1.199	.231	-.065	.393
	XB	.220 ^b	3.993	<.001	.211	.485
	XC	.292 ^b	3.167	.002	.169	.176
	XD	.198 ^b	2.630	.009	.141	.268
	XF	.228 ^b	2.746	.006	.147	.219
2	XA	-.151 ^c	-2.390	.017	-.129	.365
	XC	.308 ^c	3.418	<.001	.182	.176
	XD	-.055 ^c	-.493	.622	-.027	.118
	XF	.179 ^c	2.159	.032	.116	.213
3	XA	-.294 ^d	-4.371	<.001	-.231	.299
	XD	-.117 ^d	-1.051	.294	-.057	.115
	XF	.187 ^d	2.301	.022	.124	.213
4	XD	.000 ^e	-.004	.997	.000	.108
	XF	.048 ^e	.541	.589	.029	.175

a. Dependent Variable: YA

b. Predictors in the Model: (Constant), XE

c. Predictors in the Model: (Constant), XE, XB

d. Predictors in the Model: (Constant), XE, XB, XC

e. Predictors in the Model: (Constant), XE, XB, XC, XA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.599	.46965
2	.782 ^b	.612	.610	.46341
3	.802 ^c	.643	.640	.44506
4	.805 ^d	.648	.644	.44247

a. Predictors: (Constant), XC

b. Predictors: (Constant), XC, XB

c. Predictors: (Constant), XC, XB, XD

d. Predictors: (Constant), XC, XB, XD, XA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.313	1	113.313	513.730	<.001 ^b
	Residual	75.435	342	.221		
	Total	188.748	343			
2	Regression	115.518	2	57.759	268.955	<.001 ^c
	Residual	73.231	341	.215		
	Total	188.748	343			
3	Regression	121.401	3	40.467	204.295	<.001 ^d
	Residual	67.347	340	.198		
	Total	188.748	343			
4	Regression	122.378	4	30.594	156.267	<.001 ^e
	Residual	66.371	339	.196		
	Total	188.748	343			

a. Dependent Variable: YB

b. Predictors: (Constant), XC

c. Predictors: (Constant), XC, XB

d. Predictors: (Constant), XC, XB, XD

e. Predictors: (Constant), XC, XB, XD, XA

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	XA	-.116 ^b	-1.983	.048	-.107	.341
	XB	.140 ^b	3.204	.001	.171	.592
	XD	-.029 ^b	-.521	.603	-.028	.372
	XE	.077 ^b	.940	.348	.051	.176
	XF	.020 ^b	.363	.717	.020	.368
2	XA	-.205 ^c	-3.378	<.001	-.180	.300
	XD	-.487 ^c	-5.450	<.001	-.283	.131
	XE	-.040 ^c	-.454	.650	-.025	.144
	XF	-.057 ^c	-.939	.348	-.051	.314
3	XA	-.135 ^d	-2.234	.026	-.120	.282
	XE	.142 ^d	1.555	.121	.084	.126
	XF	.038 ^d	.636	.526	.034	.287
4	XE	.130 ^e	1.430	.154	.078	.126
	XF	-.024 ^e	-.366	.714	-.020	.233

a. Dependent Variable: YB

b. Predictors in the Model: (Constant), XC

c. Predictors in the Model: (Constant), XC, XB

d. Predictors in the Model: (Constant), XC, XB, XD

e. Predictors in the Model: (Constant), XC, XB, XD, XA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.539	.55112
2	.762 ^b	.581	.579	.52678
3	.780 ^c	.608	.605	.51020
4	.799 ^d	.638	.634	.49087

a. Predictors: (Constant), XC

b. Predictors: (Constant), XC, XB

c. Predictors: (Constant), XC, XB, XF

d. Predictors: (Constant), XC, XB, XF, XE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.073	1	122.073	401.904	<.001 ^b
	Residual	103.878	342	.304		
	Total	225.951	343			
2	Regression	131.324	2	65.662	236.621	<.001 ^c
	Residual	94.627	341	.277		
	Total	225.951	343			
3	Regression	137.448	3	45.816	176.010	<.001 ^d
	Residual	88.503	340	.260		
	Total	225.951	343			
4	Regression	144.269	4	36.067	149.688	<.001 ^e
	Residual	81.682	339	.241		
	Total	225.951	343			

a. Dependent Variable: YC

b. Predictors: (Constant), XC

c. Predictors: (Constant), XC, XB

d. Predictors: (Constant), XC, XB, XF

e. Predictors: (Constant), XC, XB, XF, XE

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	XA	.276 ^b	4.516	<.001	.238	.341
	XB	.263 ^b	5.774	<.001	.298	.592
	XD	.300 ^b	5.180	<.001	.270	.372
	XE	.313 ^b	3.651	<.001	.194	.176
	XF	-.122 ^b	-2.023	.044	-.109	.368
2	XA	.176 ^c	2.782	.006	.149	.300
	XD	.094 ^c	.976	.330	.053	.131
	XE	.132 ^c	1.433	.153	.077	.144
	XF	-.294 ^c	-4.850	<.001	-.254	.314
3	XA	.086 ^d	1.303	.194	.071	.266
	XD	.248 ^d	2.550	.011	.137	.120
	XE	.555 ^d	5.321	<.001	.278	.098
4	XA	-.010 ^e	-.145	.884	-.008	.245
	XD	.136 ^e	1.400	.162	.076	.113

a. Dependent Variable: YC

b. Predictors in the Model: (Constant), XC

c. Predictors in the Model: (Constant), XC, XB

d. Predictors in the Model: (Constant), XC, XB, XF

e. Predictors in the Model: (Constant), XC, XB, XF, XE

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.410	.409	.49561
2	.656 ^b	.431	.427	.48775
3	.682 ^c	.465	.460	.47366
4	.687 ^d	.473	.466	.47078
5	.685 ^e	.469	.464	.47184

a. Predictors: (Constant), XE

b. Predictors: (Constant), XE, XB

c. Predictors: (Constant), XE, XB, XA

d. Predictors: (Constant), XE, XB, XA, XD

e. Predictors: (Constant), XE, XA, XD

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.455	1	58.455	237.982	<.001 ^b
	Residual	84.004	342	.246		
	Total	142.459	343			
2	Regression	61.334	2	30.667	128.905	<.001 ^c
	Residual	81.125	341	.238		
	Total	142.459	343			
3	Regression	66.180	3	22.060	98.327	<.001 ^d
	Residual	76.280	340	.224		
	Total	142.459	343			
4	Regression	67.324	4	16.831	75.940	<.001 ^e
	Residual	75.135	339	.222		
	Total	142.459	343			
5	Regression	66.764	3	22.255	99.960	<.001 ^f
	Residual	75.696	340	.223		
	Total	142.459	343			

a. Dependent Variable: YD

b. Predictors: (Constant), XE

c. Predictors: (Constant), XE, XB

d. Predictors: (Constant), XE, XB, XA

e. Predictors: (Constant), XE, XB, XA, XD

f. Predictors: (Constant), XE, XA, XD

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	XA	.223 ^b	3.422	<.001	.182	.393
	XB	-.204 ^b	-3.479	<.001	-.185	.485
	XC	.238 ^b	2.421	.016	.130	.176
	XD	-.248 ^b	-3.132	.002	-.167	.268
	XF	-.197 ^b	-2.231	.026	-.120	.219
2	XA	.305 ^c	4.647	<.001	.244	.365
	XC	.224 ^c	2.313	.021	.124	.176
	XD	-.096 ^c	-.809	.419	-.044	.118
	XF	-.150 ^c	-1.706	.089	-.092	.213
3	XC	.046 ^d	.439	.661	.024	.144
	XD	-.273 ^d	-2.273	.024	-.123	.108
	XF	.010 ^d	.104	.917	.006	.180
4	XC	.056 ^e	.535	.593	.029	.144
	XF	.069 ^e	.712	.477	.039	.168
5	XB	-.136 ^f	-1.591	.113	-.086	.213
	XC	.078 ^f	.758	.449	.041	.147
	XF	.066 ^f	.688	.492	.037	.168

a. Dependent Variable: YD

b. Predictors in the Model: (Constant), XE

c. Predictors in the Model: (Constant), XE, XB

d. Predictors in the Model: (Constant), XE, XB, XA

e. Predictors in the Model: (Constant), XE, XB, XA, XD

f. Predictors in the Model: (Constant), XE, XA, XD

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.431	.32183
2	.706 ^b	.498	.495	.30313
3	.721 ^c	.520	.516	.29691
4	.737 ^d	.543	.537	.29026
5	.754 ^e	.568	.562	.28242

a. Predictors: (Constant), XE

b. Predictors: (Constant), XE, XC

c. Predictors: (Constant), XE, XC, XF

d. Predictors: (Constant), XE, XC, XF, XD

e. Predictors: (Constant), XE, XC, XF, XD, XA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.047	1	27.047	261.144	<.001 ^b
	Residual	35.422	342	.104		
	Total	62.469	343			
2	Regression	31.135	2	15.568	169.422	<.001 ^c
	Residual	31.334	341	.092		
	Total	62.469	343			
3	Regression	32.496	3	10.832	122.873	<.001 ^d
	Residual	29.973	340	.088		
	Total	62.469	343			
4	Regression	33.908	4	8.477	100.617	<.001 ^e
	Residual	28.561	339	.084		
	Total	62.469	343			
5	Regression	35.509	5	7.102	89.035	<.001 ^f
	Residual	26.960	338	.080		
	Total	62.469	343			

a. Dependent Variable: YE

b. Predictors: (Constant), XE

c. Predictors: (Constant), XE, XC

d. Predictors: (Constant), XE, XC, XF

e. Predictors: (Constant), XE, XC, XF, XD

f. Predictors: (Constant), XE, XC, XF, XD, XA

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	XA	-.149 ^b	-2.304	.022	-.124	.393
	XB	-.121 ^b	-2.082	.038	-.112	.485
	XC	-.610 ^b	-6.670	<.001	-.340	.176
	XD	-.262 ^b	-3.388	<.001	-.180	.268
	XF	.335 ^b	3.935	<.001	.208	.219
2	XA	.016 ^c	.233	.816	.013	.331
	XB	-.137 ^c	-2.502	.013	-.134	.485
	XD	-.228 ^c	-3.108	.002	-.166	.267
	XF	.315 ^c	3.929	<.001	.208	.219
3	XA	.119 ^d	1.717	.087	.093	.291
	XB	-.176 ^d	-3.269	.001	-.175	.472
	XD	-.297 ^d	-4.094	<.001	-.217	.256
4	XA	.342 ^e	4.480	<.001	.237	.219
	XB	-.029 ^e	-.360	.719	-.020	.208
5	XB	-.044 ^f	-.562	.575	-.031	.208

a. Dependent Variable: YE

b. Predictors in the Model: (Constant), XE

c. Predictors in the Model: (Constant), XE, XC

d. Predictors in the Model: (Constant), XE, XC, XF

e. Predictors in the Model: (Constant), XE, XC, XF, XD

f. Predictors in the Model: (Constant), XE, XC, XF, XD, XA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.603	.32548
2	.795 ^b	.632	.630	.31411
3	.802 ^c	.644	.641	.30960
4	.811 ^d	.657	.653	.30426

a. Predictors: (Constant), XE

b. Predictors: (Constant), XE, XB

c. Predictors: (Constant), XE, XB, XA

d. Predictors: (Constant), XE, XB, XA, XC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.278	1	55.278	521.805	<.001 ^b
	Residual	36.230	342	.106		
	Total	91.509	343			
2	Regression	57.864	2	28.932	293.241	<.001 ^c
	Residual	33.644	341	.099		
	Total	91.509	343			
3	Regression	58.919	3	19.640	204.900	<.001 ^d
	Residual	32.589	340	.096		
	Total	91.509	343			
4	Regression	60.126	4	15.032	162.372	<.001 ^e
	Residual	31.383	339	.093		
	Total	91.509	343			

a. Dependent Variable: YF

b. Predictors: (Constant), XE

c. Predictors: (Constant), XE, XB

d. Predictors: (Constant), XE, XB, XA

e. Predictors: (Constant), XE, XB, XA, XC

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	XA	-.094 ^b	-1.731	.084	-.093	.393
	XB	.241 ^b	5.120	<.001	.267	.485
	XC	.123 ^b	1.514	.131	.082	.176
	XD	.198 ^b	3.043	.003	.163	.268
	XF	.090 ^b	1.243	.215	.067	.219
2	XA	-.178 ^c	-3.318	.001	-.177	.365
	XC	.140 ^c	1.789	.075	.097	.176
	XD	-.104 ^c	-1.085	.279	-.059	.118
	XF	.032 ^c	.444	.657	.024	.213
3	XC	.302 ^d	3.610	<.001	.192	.144
	XD	-.016 ^d	-.157	.875	-.009	.108
	XF	-.072 ^d	-.945	.345	-.051	.180
4	XD	-.030 ^e	-.308	.758	-.017	.108
	XF	-.120 ^e	-1.586	.114	-.086	.175

a. Dependent Variable: YF

b. Predictors in the Model: (Constant), XE

c. Predictors in the Model: (Constant), XE, XB

d. Predictors in the Model: (Constant), XE, XB, XA

e. Predictors in the Model: (Constant), XE, XB, XA, XC

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.630	.28382
2	.842 ^b	.710	.708	.25216
3	.862 ^c	.743	.740	.23774
4	.895 ^d	.801	.799	.20913
5	.903 ^e	.816	.813	.20186
6	.903 ^f	.815	.813	.20187
7	.907 ^g	.823	.821	.19766

a. Predictors: (Constant), XF

b. Predictors: (Constant), XF, XB

c. Predictors: (Constant), XF, XB, XA

d. Predictors: (Constant), XF, XB, XA, XE

e. Predictors: (Constant), XF, XB, XA, XE, XD

f. Predictors: (Constant), XB, XA, XE, XD

g. Predictors: (Constant), XB, XA, XE, XD, XC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.116	1	47.116	584.903	<.001 ^b
	Residual	27.549	342	.081		
	Total	74.666	343			
2	Regression	52.984	2	26.492	416.644	<.001 ^c
	Residual	21.682	341	.064		
	Total	74.666	343			
3	Regression	55.448	3	18.483	327.010	<.001 ^d
	Residual	19.217	340	.057		
	Total	74.666	343			
4	Regression	59.839	4	14.960	342.060	<.001 ^e
	Residual	14.826	339	.044		
	Total	74.666	343			
5	Regression	60.892	5	12.178	298.867	<.001 ^f
	Residual	13.773	338	.041		
	Total	74.666	343			
6	Regression	60.851	4	15.213	373.299	<.001 ^g
	Residual	13.815	339	.041		
	Total	74.666	343			
7	Regression	61.461	5	12.292	314.634	<.001 ^h
	Residual	13.205	338	.039		
	Total	74.666	343			

a. Dependent Variable: YG

b. Predictors: (Constant), XF

c. Predictors: (Constant), XF, XB

d. Predictors: (Constant), XF, XB, XA

e. Predictors: (Constant), XF, XB, XA, XE

f. Predictors: (Constant), XF, XB, XA, XE, XD

g. Predictors: (Constant), XB, XA, XE, XD

h. Predictors: (Constant), XB, XA, XE, XD, XC

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	XA	-.040 ^b	-.993	.322	-.054	.651
	XB	.386 ^b	9.606	<.001	.461	.527
	XC	.118 ^b	2.193	.029	.118	.368
	XD	.400 ^b	7.867	<.001	.392	.354
	XE	.339 ^b	5.002	<.001	.261	.219
2	XA	-.253 ^c	-6.604	<.001	-.337	.514
	XC	.022 ^c	.453	.651	.025	.352
	XD	.094 ^c	1.238	.217	.067	.146
	XE	.163 ^c	2.495	.013	.134	.197
3	XC	.453 ^d	7.599	<.001	.382	.183
	XD	.491 ^d	6.050	<.001	.312	.104
	XE	.707 ^d	10.020	<.001	.478	.118
4	XC	.234 ^e	3.683	<.001	.196	.140
	XD	.374 ^e	5.083	<.001	.266	.101
5	XC	.234 ^f	3.830	<.001	.204	.140
6	XC	.238 ^g	3.951	<.001	.210	.144
	XF	.058 ^g	1.013	.312	.055	.168
7	XF	.023 ^h	.403	.687	.022	.164

a. Dependent Variable: YG

b. Predictors in the Model: (Constant), XF

c. Predictors in the Model: (Constant), XF, XB

d. Predictors in the Model: (Constant), XF, XB, XA

e. Predictors in the Model: (Constant), XF, XB, XA, XE

f. Predictors in the Model: (Constant), XF, XB, XA, XE, XD

g. Predictors in the Model: (Constant), XB, XA, XE, XD

h. Predictors in the Model: (Constant), XB, XA, XE, XD, XC

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.646	.34437
2	.809 ^b	.654	.652	.34161
3	.816 ^c	.666	.663	.33615
4	.819 ^d	.670	.666	.33448

a. Predictors: (Constant), XE

b. Predictors: (Constant), XE, XD

c. Predictors: (Constant), XE, XD, XB

d. Predictors: (Constant), XE, XD, XB, XF

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.373	1	74.373	627.159	<.001 ^b
	Residual	40.557	342	.119		
	Total	114.930	343			
2	Regression	75.137	2	37.569	321.939	<.001 ^c
	Residual	39.793	341	.117		
	Total	114.930	343			
3	Regression	76.512	3	25.504	225.706	<.001 ^d
	Residual	38.419	340	.113		
	Total	114.930	343			
4	Regression	77.003	4	19.251	172.067	<.001 ^e
	Residual	37.927	339	.112		
	Total	114.930	343			

a. Dependent Variable: YH

b. Predictors: (Constant), XE

c. Predictors: (Constant), XE, XD

d. Predictors: (Constant), XE, XD, XB

e. Predictors: (Constant), XE, XD, XB, XF

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	XA	-.025 ^b	-.491	.624	-.027	.393
	XB	-.016 ^b	-.354	.724	-.019	.485
	XC	.149 ^b	1.958	.051	.105	.176
	XD	.157 ^b	2.559	.011	.137	.268
	XF	.165 ^b	2.421	.016	.130	.219
2	XA	-.088 ^c	-1.598	.111	-.086	.335
	XB	-.237 ^c	-3.487	<.001	-.186	.213
	XC	.136 ^c	1.791	.074	.097	.175
	XF	.136 ^c	1.965	.050	.106	.211
3	XA	-.094 ^d	-1.741	.083	-.094	.335
	XC	.100 ^d	1.322	.187	.072	.171
	XF	.142 ^d	2.096	.037	.113	.211
4	XA	-.054 ^e	-.895	.371	-.049	.267
	XC	.108 ^e	1.434	.153	.078	.171

a. Dependent Variable: YH

b. Predictors in the Model: (Constant), XE

c. Predictors in the Model: (Constant), XE, XD

d. Predictors in the Model: (Constant), XE, XD, XB

e. Predictors in the Model: (Constant), XE, XD, XB, XF

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.785	.38391
2	.897 ^b	.804	.803	.36732
3	.902 ^c	.813	.811	.35955
4	.904 ^d	.816	.814	.35673
5	.905 ^e	.820	.817	.35405

a. Predictors: (Constant), XC

b. Predictors: (Constant), XC, XE

c. Predictors: (Constant), XC, XE, XA

d. Predictors: (Constant), XC, XE, XA, XF

e. Predictors: (Constant), XC, XE, XA, XF, XB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.640	1	184.640	1252.757	<.001 ^b
	Residual	50.406	342	.147		
	Total	235.046	343			
2	Regression	189.037	2	94.518	700.535	<.001 ^c
	Residual	46.009	341	.135		
	Total	235.046	343			
3	Regression	191.091	3	63.697	492.717	<.001 ^d
	Residual	43.954	340	.129		
	Total	235.046	343			
4	Regression	191.905	4	47.976	377.001	<.001 ^e
	Residual	43.140	339	.127		
	Total	235.046	343			
5	Regression	192.677	5	38.535	307.419	<.001 ^f
	Residual	42.369	338	.125		
	Total	235.046	343			

a. Dependent Variable: YI

b. Predictors: (Constant), XC

c. Predictors: (Constant), XC, XE

d. Predictors: (Constant), XC, XE, XA

e. Predictors: (Constant), XC, XE, XA, XF

f. Predictors: (Constant), XC, XE, XA, XF, XB

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	XA	-.117 ^b	-2.756	.006	-.148	.341
	XB	.083 ^b	2.564	.011	.138	.592
	XD	.073 ^b	1.780	.076	.096	.372
	XE	.326 ^b	5.709	<.001	.295	.176
	XF	.115 ^b	2.807	.005	.150	.368
2	XA	-.163 ^c	-3.987	<.001	-.211	.331
	XB	.009 ^c	.251	.802	.014	.485
	XD	-.065 ^c	-1.402	.162	-.076	.267
	XF	-.048 ^c	-.945	.345	-.051	.219
3	XB	.055 ^d	1.566	.118	.085	.438
	XD	.006 ^d	.118	.906	.006	.227
	XF	-.134 ^d	-2.529	.012	-.136	.193
4	XB	.091 ^e	2.481	.014	.134	.398
	XD	.063 ^e	1.193	.234	.065	.193
5	XD	-.051 ^f	-.708	.480	-.039	.101

a. Dependent Variable: YI

b. Predictors in the Model: (Constant), XC

c. Predictors in the Model: (Constant), XC, XE

d. Predictors in the Model: (Constant), XC, XE, XA

e. Predictors in the Model: (Constant), XC, XE, XA, XF

f. Predictors in the Model: (Constant), XC, XE, XA, XF, XB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.737	.736	.48424
2	.863 ^b	.745	.744	.47692
3	.869 ^c	.756	.754	.46752
4	.873 ^d	.762	.759	.46242
5	.875 ^e	.766	.762	.45956
6	.880 ^f	.775	.771	.45113

a. Predictors: (Constant), XC

b. Predictors: (Constant), XC, XE

c. Predictors: (Constant), XC, XE, XF

d. Predictors: (Constant), XC, XE, XF, XA

e. Predictors: (Constant), XC, XE, XF, XA, XB

f. Predictors: (Constant), XC, XE, XF, XA, XB, XD

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.348	1	224.348	956.767	<.001 ^b
	Residual	80.194	342	.234		
	Total	304.543	343			
2	Regression	226.981	2	113.490	498.959	<.001 ^c
	Residual	77.562	341	.227		
	Total	304.543	343			
3	Regression	230.226	3	76.742	351.097	<.001 ^d
	Residual	74.316	340	.219		
	Total	304.543	343			
4	Regression	232.052	4	58.013	271.297	<.001 ^e
	Residual	72.490	339	.214		
	Total	304.543	343			
5	Regression	233.158	5	46.632	220.797	<.001 ^f
	Residual	71.384	338	.211		
	Total	304.543	343			
6	Regression	235.957	6	39.326	193.232	<.001 ^g
	Residual	68.586	337	.204		
	Total	304.543	343			

a. Dependent Variable: YJ

b. Predictors: (Constant), XC

c. Predictors: (Constant), XC, XE

d. Predictors: (Constant), XC, XE, XF

e. Predictors: (Constant), XC, XE, XF, XA

f. Predictors: (Constant), XC, XE, XF, XA, XB

g. Predictors: (Constant), XC, XE, XF, XA, XB, XD

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	XA	-.034 ^b	-.720	.472	-.039	.341
	XB	.060 ^b	1.674	.095	.090	.592
	XD	-.033 ^b	-.715	.475	-.039	.372
	XE	.222 ^b	3.402	<.001	.181	.176
	XF	-.034 ^b	-.736	.462	-.040	.368
2	XA	-.064 ^c	-1.344	.180	-.073	.331
	XB	.011 ^c	.272	.786	.015	.485
	XD	-.159 ^c	-3.034	.003	-.162	.267
	XF	-.221 ^c	-3.853	<.001	-.205	.219
3	XA	-.144 ^d	-2.922	.004	-.157	.291
	XB	.036 ^d	.923	.357	.050	.472
	XD	-.124 ^d	-2.349	.019	-.127	.256
4	XB	.096 ^e	2.288	.023	.124	.398
	XD	-.063 ^e	-1.047	.296	-.057	.193
5	XD	-.302 ^f	-3.708	<.001	-.198	.101

a. Dependent Variable: YJ

b. Predictors in the Model: (Constant), XC

c. Predictors in the Model: (Constant), XC, XE

d. Predictors in the Model: (Constant), XC, XE, XF

e. Predictors in the Model: (Constant), XC, XE, XF, XA

f. Predictors in the Model: (Constant), XC, XE, XF, XA, XB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.647	.34764
2	.837 ^b	.700	.699	.32123
3	.849 ^c	.721	.719	.31048
4	.859 ^d	.738	.735	.30107
5	.865 ^e	.747	.744	.29626

a. Predictors: (Constant), XE

b. Predictors: (Constant), XE, XA

c. Predictors: (Constant), XE, XA, XB

d. Predictors: (Constant), XE, XA, XB, XD

e. Predictors: (Constant), XE, XA, XB, XD, XF

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.150	1	76.150	630.099	<.001 ^b
	Residual	41.332	342	.121		
	Total	117.482	343			
2	Regression	82.295	2	41.148	398.767	<.001 ^c
	Residual	35.187	341	.103		
	Total	117.482	343			
3	Regression	84.708	3	28.236	292.919	<.001 ^d
	Residual	32.774	340	.096		
	Total	117.482	343			
4	Regression	86.754	4	21.689	239.275	<.001 ^e
	Residual	30.728	339	.091		
	Total	117.482	343			
5	Regression	87.815	5	17.563	200.100	<.001 ^f
	Residual	29.667	338	.088		
	Total	117.482	343			

a. Dependent Variable: YK

b. Predictors: (Constant), XE

c. Predictors: (Constant), XE, XA

d. Predictors: (Constant), XE, XA, XB

e. Predictors: (Constant), XE, XA, XB, XD

f. Predictors: (Constant), XE, XA, XB, XD, XF

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	XA	-.365 ^b	-7.717	<.001	-.386	.393
	XB	.111 ^b	2.425	.016	.130	.485
	XC	-.209 ^b	-2.761	.006	-.148	.176
	XD	-.145 ^b	-2.354	.019	-.126	.268
	XF	.001 ^b	.012	.991	.001	.219
2	XB	.213 ^c	5.003	<.001	.262	.451
	XC	.008 ^c	.110	.912	.006	.148
	XD	.028 ^c	.454	.650	.025	.229
	XF	-.182 ^c	-2.745	.006	-.147	.195
3	XC	.073 ^d	.963	.336	.052	.144
	XD	-.401 ^d	-4.751	<.001	-.250	.108
	XF	-.297 ^d	-4.514	<.001	-.238	.180
4	XC	.087 ^e	1.190	.235	.065	.144
	XF	-.232 ^e	-3.477	<.001	-.186	.168
5	XC	.131 ^f	1.797	.073	.097	.140

a. Dependent Variable: YK

b. Predictors in the Model: (Constant), XE

c. Predictors in the Model: (Constant), XE, XA

d. Predictors in the Model: (Constant), XE, XA, XB

e. Predictors in the Model: (Constant), XE, XA, XB, XD

f. Predictors in the Model: (Constant), XE, XA, XB, XD, XF

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

ดร.กัญญา ทองเหลา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่ทำงาน

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 6 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การจูงใจ 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นายสิทธิินันท์ ภูศรีฐาน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงวุฒิในการการบริหารการศึกษา / สถานศึกษา
ท่านมีแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
อย่างไร

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ความรู้ความสามารถและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นแบบอย่าง
ในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มีทักษะการบริหารที่ดี และเป็นผู้ที่มีศิลปะในการจูงใจ
มีการกระตุ้น ชี้แนะ และผลักดันบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ
สถานศึกษา การมีภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารจะสร้างความร่วมมือภายในสถานศึกษา
ให้เหตุผลในการบริหารอย่างสร้างสรรค์ และจัดการปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุผลตามเป้าหมาย
ของสถานศึกษา

รูปทำวิทยานิพนธ์

เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล หมายถึง การประยุกต์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์

ในการจัดการสารสนเทศ โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์และเครือข่ายโทรคมนาคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง และความรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อช่วยในการรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล สื่อสารข้อมูล และเข้าถึงความรู้ใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์เป็นสื่อการเรียนการสอน เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น และการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล เครือข่ายบริหารจัดการข้อมูล ช่วยให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงวุฒิในการการบริหารการศึกษา/สถานศึกษา ท่านมีแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างไร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร
ในสถานศึกษา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ทักษะ และประสบการณ์
รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของครูและบุคลากรในสถานศึกษา
เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้าง
บรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการเรียนรู้มีความสำคัญ
จึงต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 **ด้านการจูงใจ** อย่างไร

การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมุ่งมั่นและตั้งใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยวิธีการจูงใจ การกระตุ้นที่ทำให้เพื่อนร่วมงานแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ประกอบด้วย การชักชวนและโน้มน้าวจิตใจ ทำให้บุคคลคล้อยตามและมีทิศทางไปในทางเดียวกัน มีการยกย่องชมเชยและสนับสนุนความก้าวหน้า การมอบหมายงานที่ท้าทายและให้ความเป็นอิสระ สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการตอบสนองในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

5. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงวุฒิในการการบริหารการศึกษา/สถานศึกษา ท่านมี
 แนวทางพัฒนาพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคดิจิทัล
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 **ด้านบรรยากาศ**
และวัฒนธรรมองค์กร อย่างไร

บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
 และผลการดำเนินงานของสถานศึกษา การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือและ
 ความสามัคคีในการทำงาน ประกอบด้วย การให้ความไว้วางใจกัน การยอมรับความคิดเห็น
 และมีความสามัคคี เป็นแนวทางที่สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน การ
 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีคุณภาพที่ทำให้เกิดความเชื่อ พฤติกรรม และค่านิยมร่วม
 ที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร ก่อให้เกิดการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร
 และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีคุณภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา
ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธย อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.พิญญารัตน์ สิงห์ รักษาการ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริม
การศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.นฤมล สุภาพทอง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.วิหวินทร์ ประทังคติ ศึกษาธิการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายพีระพัฒน์ ไวแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนกเหาะ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.อังสนา เข้มไคร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว
ราษฎร์รัฐบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
นครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวบุษราคม แข็งแรง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านถาวรนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางนฤมล วรรณปะกะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายสิทธิพนันท์ ภูศรีฐาน
วัน เดือน ปีเกิด	วันพฤหัสบดี ที่ 26 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	460 บ้านธาตุนาเวง ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านบอนสหราษฎร์บำรุง ตำบลห้วยยาง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2563	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชา วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2565 - ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนบ้านบอนสหราษฎร์บำรุง ตำบลห้วยยาง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1