



สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์

ของ

ไชยวัฒน์ สีหสิง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

วิทยานิพนธ์

ของ

ไชยวัฒน์ สีหสิง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**SCHOOL ADMINISTRATORS' DIGITAL COMPETENCY AFFECTING
LEARNING ORGANIZATIONS IN THE 21ST CENTURY WITHIN
SCHOOLS UNDER BUENG KAN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE**

BY

CHAIWASS SEERING

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

June 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ไชยวัฒน์ สีหสิง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ..... กรรมการสอบและ (รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์	 กรรมการสอบ..... กรรมการสอบและ (รองศาสตราจารย์ ดร.คิกานต์ เพียรบุญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ขาวชายโขง) กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 กรรมการสอบ..... กรรมการสอบ (ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา) ผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 22 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชาโยง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วัชชัย ไพไธล รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.วรรณที ศรีโนนยาง ดร.วัฒนา ภูด่านว้าว ดร.อนุชิต จันทะศิลา ดร.สรภัญญ์จีฟ้าพ์ แก้วไวยุทธ์ นายนฤวุฒิ ชำนาญวงษ์ นายสัญญา พันพิลา นายสัญญา ทุมโยมา นางเพ็ญประภา พาคำ นางจุฑาทิพย์ บุตรนิล และนางนันทกาญจน์ ธนแสนศรี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะทางการพัฒนา ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีทุกคน ที่ให้การสนับสนุน และตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้ง นายสุริยา หงแสน นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง นางสาวสุกฤตา บรรเพ็ชร นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม และนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ไชยวัฒน์ สิทลิ่ง

ชื่อเรื่อง	สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ผู้วิจัย	ไชยวัฒน์ สีหสิง
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และศึกษาความสัมพันธ์
ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ปีการศึกษา 2568 จำนวน 333 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน
และครูผู้สอน จำนวน 247 คน จาก 86 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง
ของเครซีและมอร์แกน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถาม
เกี่ยวกับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.370 – 0.785 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.374 – 0.902 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน
การทดสอบค่าเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน และแบบ
สัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน
แล้วทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01
3. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{xyt} = 0.548$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01
4. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การรู้และเข้าใจดิจิทัล และจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล ที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 33.40
5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่
 - 1) การรู้และเข้าใจดิจิทัล ผู้บริหารควรสืบค้นข้อมูลโดยใช้คำสำคัญผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วและแม่นยำ วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบของข้อมูลก่อนนำมาใช้งาน ประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลและเนื้อหา บริหารจัดการข้อมูล โดยการจัดเก็บ จัดระเบียบ และแบ่งปันทรัพยากรสารสนเทศอย่างเป็นระบบและปลอดภัย และ 2) จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารควรใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้กรอบของกฎหมายและหลักคุณธรรม มีจิตสำนึกในการเคารพสิทธิและทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลอย่างถูกต้อง และการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างมีวิจารณญาณ

คำสำคัญ: สมรรถนะด้านดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21

TITLE	School Administrators' Digital Competency Affecting Learning Organizations in the 21 st Century within Schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office
AUTHOR	Chaiwass Seering
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra Asst. Prof. Dr. Somboon Chaochaikong
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and to determine the predictive power, as well as to establish development guidelines for school administrators' digital competencies that affected learning organizations in the 21st century within schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 333 participants, comprising 86 school administrators and 247 teachers from 86 schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office, during the 2025 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and participants were selected through multi – stage random sampling. The research instruments were 5 – point Likert scale questionnaires assessing school administrators' digital competencies and learning organizations in the 21st century, with discrimination values ranging from 0.370 to 0.785 and from 0.374 to 0.902, with reliability coefficients of 0.962 and 0.879, respectively. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t – test, One – Way Analysis of Variance (ANOVA), Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression Analysis. In addition, structured interviews were conducted with ten experts to formulate the development guidelines, and the data were subsequently analyzed using content analysis.

The research findings were as follows:

1. The school administrators' digital competencies was overall at the highest level, while learning organizations in the 21st century was overall at a high level.

2. The school administrators' digital competencies and learning organizations in the 21st century, when classified by positions, showed no significant overall differences. However, when classified by school sizes and work experience, statistically significant differences were found at the 0.01 level.

3. The school administrators' digital competencies and learning organizations in the 21st century overall had a moderate positive correlation ($r_{xyt} = 0.548$) at the 0.01 level of significance.

4. The overall digital competencies of school administrators that significantly predicted learning organizations in the 21st century comprised Digital Literacy at the 0.01 level of significance, whereas Ethics and Safety in Digital Technology was significant at the 0.05 level. Together, these two factors accounted for 33.40% of the total variance.

5. The proposed guidelines for developing the school administrators' digital competencies affecting learning organizations in the 21st century comprised two dimensions: 1) Digital Literacy: Administrators should fluently and accurately search for information using keywords via digital tools, conduct comparative data analyses prior to application, evaluate the credibility of information sources and content, and systematically and securely manage data by organizing, storing, and sharing information resources; and 2) Ethics and Safety in Digital Technology: Administrators should utilize information technology within legal and moral frameworks, cultivate awareness and respect for others' rights and intellectual property, properly cite sources, and employ Artificial Intelligence (AI) with critical discretion.

Keywords: Digital Competency, School Administrators, Learning Organizations
in the 21st Century

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	20
ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	20
ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	23
ความหมายของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	26
ความสำคัญของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	28
องค์ประกอบของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	31
แนวคิดศตวรรษที่ 21	72
ความหมายของศตวรรษที่ 21	72
ความสำคัญของศตวรรษที่ 21	74
แนวคิดและหลักการของศตวรรษที่ 21	76
แนวคิดของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	81
ความหมายของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	81
ความสำคัญของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	85
องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน	89

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ..	117
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	123
งานวิจัยในประเทศ	123
งานวิจัยต่างประเทศ	127
3 วิธีดำเนินการวิจัย	131
ตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ	132
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	132
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	139
การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	141
การเก็บรวบรวมข้อมูล	144
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	145
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	147
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	149
คุณสมบัติและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	149
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	151
การวิเคราะห์ข้อมูล	151

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	153
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	153
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	155
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	157
ตอนที่ 1 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ	157
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ	206
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	219
ความมุ่งหมายของการวิจัย	219
สมมติฐานของการวิจัย	220
วิธีดำเนินการวิจัย	221
สรุปผลการวิจัย	226
อภิปรายผลการวิจัย	228
ข้อเสนอแนะ	233
บรรณานุกรม	237
ภาคผนวก	259
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	261
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	267
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	295

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	307
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ...	321
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล	327
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	341
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	347
ประวัติย่อของผู้วิจัย	355

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ตัวแปรสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	35
2 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์สมรรถนะด้านดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	40
3 การรู้และเข้าใจดิจิทัล	46
4 การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล	52
5 การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล	58
6 การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล	64
7 จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล	70
8 การสังเคราะห์นิยามของศตวรรษที่ 21	79
9 สังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	95
10 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	101
11 องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน	103
12 สังเคราะห์ความหมายและตัวชี้วัดขององค์ประกอบวิสัยทัศน์เชิงรุก สู่ยุคดิจิทัล	106
13 สังเคราะห์ความหมายและตัวชี้วัดขององค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน และเครือข่ายความร่วมมือ	109
14 สังเคราะห์ความหมายและตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะแห่งอนาคต และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	111
15 สังเคราะห์ความหมายและตัวชี้วัดขององค์ประกอบนวัตกรรม การจัดการความรู้	113
16 สังเคราะห์ความหมายและตัวชี้วัดขององค์ประกอบโครงสร้างองค์กร ที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ	132
18 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ	133
19 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 43 โรงเรียน	135
20 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 43 โรงเรียน	137
21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ..	157
22 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวม	159
23 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1)	160
24 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสร้างสรรค์สื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)	161
25 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือ ทางดิจิทัล (X_3)	162

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	163
27 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	164
28 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม	165
29 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล (Y_1)	166
30 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ (Y_2)	168
31 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านสมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y_3)	169
32 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านนวัตกรรมการจัดการความรู้ (Y_4)	171

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านโครงสร้าง องค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ (Y5)	172
34 การเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม และรายด้าน	174
35 การเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	175
36 การเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน	176
37 เปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการ Scheffe และ LSD	177
38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	180
39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	181
40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน	182
41 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการ scheffe.	183

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จากตัวแปรทั้งหมด	186
43 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จากตัวแปรทั้งหมด	188
44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล (Y ₁)	189
45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ (Y ₂)	190
46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านสมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y ₃) ..	191
47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนด้านนวัตกรรมการจัดการความรู้ (Y ₄)	192
48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจาย อำนาจ (Y ₅)	193

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
49 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน	194
50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโดยรวม (Y_1)	197
51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล (Y_1)	198
52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่าย ความร่วมมือ (Y_2)	199
53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านสมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ ตลอดชีวิต (Y_3)	200
54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านนวัตกรรมการจัดการความรู้ (Y_4)	201
55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อน ด้วยการกระจายอำนาจ (Y_5)	202
56 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน	204

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
57 การสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล	194
58 การสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล	215
59 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เรื่อง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	309
60 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	314
61 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	323
62 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ...	325

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	12
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 10 พฤษภาคม 2569	349
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายัน บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 28 มีนาคม 2569	349
4 สัมภาษณ์ ดร.วรรณที ศรีโนนยาง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 18 พฤษภาคม 2569	350
5 สัมภาษณ์ ดร.วัฒนา ภูด่านว้าว รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 18 พฤษภาคม 2569	350
6 สัมภาษณ์ ดร.อนุชิต จันทะศิลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 19 พฤษภาคม 2569	351
7 สัมภาษณ์ นายนฤตม์ ชำนาญวงษ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลศรีวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 20 พฤษภาคม 2569	351
8 สัมภาษณ์ นายสัญญา พันพิลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองเซ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 21 พฤษภาคม 2569	352
9 สัมภาษณ์ นายสัญญา ทุมโยมา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหัวแฮด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 22 พฤษภาคม 2569	352

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 10 สัมภาษณ์ นางเพ็ญประภา พาคำ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 22 มีนาคม 2569 353
- 11 สัมภาษณ์ นางจุฑาทิพย์ บุตรนิล ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลบึงกาฬวิศิษฐ์อำนาจศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 25 พฤษภาคม 2569 353

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติในระดับพื้นที่ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2567) ได้รายงานสภาพปัญหาของการศึกษาไทยไว้อย่างชัดเจนว่า (1) ภาระการรายงาน / ประเมินตัวชี้วัดในภาพรวม สพฐ. ปี 2567 จำนวน 162 รายการ เก็บข้อมูลการรายงาน จาก สพท. จำนวน 24 รายการ ลดลง จำนวน 138 รายการ คิดเป็นร้อยละ 85.19 (2) ภาระการรายงานจากโครงการของสำนักส่วกลาง 25 สำนัก จำนวน 164 โครงการ ลดตามแนวทางฯ จำนวน 98 โครงการ จากสภาพปัญหาปัจจุบันสุขาในโรงเรียนไม่เพียงพอ ไม่ได้มาตรฐาน ขาดแคลนงบประมาณความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของนักเรียนให้มีการปรับปรุงห้องน้ำ กระทรวงศึกษาธิการ จึงจัดให้มีโครงการ สุขชาติ มีความสุข ตามแนวทาง 5 ส คือ สะอาด สะดวก สบาย ถูกสุขลักษณะ และสวยงาม ครูและนักเรียนใช้ร่วมกันได้อย่างเพียงพอ พร้อมทั้งปลูกฝังให้นักเรียนรู้จักการใช้ บำรุง ดูแล และรักษาห้องน้ำอย่างถูกวิธี โดยจัดสรรงบประมาณ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567, หน้า 10)

รายงานฉบับนี้สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาไทยในปัจจุบันยังคงติดหล่มปัญหาพื้นฐาน ทั้งในมิติด้านโครงสร้างกายภาพและสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อสุขภาวะ รวมถึงมิติด้านการบริหารจัดการที่มีภาระงานเอกสารทับซ้อน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เนื่องจากบุคลากรต้องสูญเสียทรัพยากรเวลาไปกับการบริหารและปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน แทนการมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ดิจิทัลร่วมกันอย่างเป็นระบบ ในมิติเชิงยุทธศาสตร์และยุทธศาสตร์ภาพรวมของประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้วิเคราะห์และรายงานปัญหาการศึกษาไทยในวงกว้างไว้อย่างมีนัยสำคัญว่า พบข้อมูลสะท้อนถึงจำนวนตัวชี้วัดในแผนการศึกษา

แห่งชาติที่มีมากเกินไปและยากต่อการนำลงสู่การปฏิบัติจริง เนื่องจากไม่สอดคล้องกับบริบทหรือความต้องการเร่งด่วนของสถานศึกษา นอกจากนี้ เนื้อหาสาระของแผนฯ ยังมีความซับซ้อนเชิงลึกที่ส่งผลกระทบต่ออุปสรรคในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ และการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ยิ่งไปกว่านั้น สภาพการณ์ความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างภายหลังการประกาศใช้แผนฯ ยังเป็นปัจจัยท้าทายสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อทิศทางการพัฒนาการศึกษาของชาติ ในมิติต่าง ๆ ทั้งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลแบบพลิกโฉม การเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย และการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะภูมิอากาศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567, หน้า 18) ปรากฏการณ์เทคโนโลยีแบบพลิกโฉม (Digital Disruption) เหล่านี้ได้สร้างช่องว่าง (Gap) ขนาดใหญ่ระหว่างนโยบายส่วนกลางและศักยภาพในการขับเคลื่อนของสถานศึกษาในระดับภูมิภาค หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดสมรรถนะด้านดิจิทัล เชิงยุทธศาสตร์ ย่อมไม่สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวข้ามความซับซ้อนของตัวชี้วัด และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสร้างการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้

บริบทของศตวรรษที่ 21 เป็นยุคสมัยแห่งความไม่แน่นอนที่เกิดจากวิกฤตการณ์ที่เชื่อมโยงกันและการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง (OECD, 2025, p. 23) ความก้าวหน้าของปัญญาประดิษฐ์ (AI) และเทคโนโลยีสารสนเทศได้เปลี่ยนรูปแบบการดำรงชีวิตและการทำงานไปอย่างสิ้นเชิง องค์การ UNESCO (2023) ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ โดยระบุว่าเทคโนโลยีควรเป็นเครื่องมือสนับสนุน มิใช่สิ่งทดแทนครูผู้สอน เพื่อป้องกันมิให้ช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาขยายตัวกว้างขึ้น (UNESCO, 2023, p. 5) การศึกษาในยุคนี้จึงมิได้มุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดความรู้ (Content Delivery) แต่เป็นการสร้างสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็น เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และความฉลาดรู้ทางดิจิทัลที่บุคคลสามารถเข้าถึง ประเมิน และสร้างสรรค์ข้อมูลได้อย่างปลอดภัย

สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่ามีความสำคัญจนกลายเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้พื้นฐานในการใช้งานอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ แต่ต้องมีสมรรถนะในเชิงยุทธศาสตร์ที่สามารถใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการตัดสินใจที่แม่นยำ งานวิจัยของ Abu – Tineh, Alazaizeh, Shal, Alshaboul, & Ghamrawi (2025, p. 2) พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัล

ของผู้บริหารมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อสมรรถนะของครู โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะบุคลากรได้ถึงสองในสาม โดยเฉพาะบทบาทในการเป็นต้นแบบการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการส่งเสริมจริยธรรมออนไลน์ นอกจากนี้ สมรรถนะด้านการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นพวัฒน์ ชัชวาล, 2565, หน้า 17)

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน องค์กรแห่งการเรียนรู้คือสถานศึกษาที่สมาชิกทุกคนมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 11) ในบริบทปัจจุบัน โรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Ecosystem) ที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ และการจัดการความรู้ที่เป็นนวัตกรรม งานวิจัยของ Kools & Stoll (2016) ระบุว่า คุณลักษณะของโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคใหม่ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ร่วมเชิงรุก การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นที่ขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ ความจำเป็นของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถอธิบายได้ผ่านความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลเชิงลึก ผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้านดิจิทัลสูงจะทำหน้าที่เป็นตัวเร่งกระตุ้นการลดแรงต้านการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร และเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิมไปสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ไร้พรมแดน หากผู้บริหารขาดสมรรถนะด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล โรงเรียนย่อมสูญเสียโอกาสในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนอื่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Sirisooksilp et al., 2022, p. 3770) นอกจากนี้ ความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความปลอดภัยในพื้นที่การเรียนรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้สมาชิกในองค์กรกล้าที่จะลองผิดลองถูกและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งเป็นจังหวัดในพื้นที่ต่างจังหวัดที่มีความเป็นตัวแทนของเขตพื้นที่การศึกษาส่วนใหญ่ของประเทศ จากข้อมูล ณ ปีการศึกษา 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีสถานศึกษา

ในสังกัดรวมทั้งสิ้น 210 แห่ง ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก 109 แห่ง ขนาดกลาง 97 แห่ง และขนาดใหญ่ 4 แห่ง มีครูและบุคลากรทางการศึกษารวม 2,442 คน เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ พบว่า มีความพยายามที่จะสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ และจุดเน้นที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อย่างชัดเจน เช่น การพัฒนาผู้เรียนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ทุกระดับ (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ, 2568, ออนไลน์)

กล่าวโดยสรุป ปัญหาการศึกษาไทยในปัจจุบันมีความซับซ้อนทั้งในเชิงกายภาพ ยุทธศาสตร์ และความผันผวนของโลกยุคดิจิทัล การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีเพียงทักษะ การบริหารงานทั่วไปนั้นไม่เพียงพออีกต่อไป แต่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา สมรรถนะด้าน ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการนำพาองค์กรให้ก้าวผ่าน ความท้าทายศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงมุ่งหวังที่จะศึกษาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ระหว่าง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทเฉพาะ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ องค์ความรู้ที่ได้จะเป็นสารสนเทศ สำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานระดับนโยบายสามารถวางแผนพัฒนาผู้นำสถานศึกษา ได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างรากฐานการเรียนรู้ที่เข้มแข็งให้แก่เยาวชนไทย สืบไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่มีอำนาจ
พยากรณ์ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้

1. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ในการศึกษา

1.1 ผลการวิจัยจะทำให้ทราบระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ทำให้ทราบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2. ประโยชน์การประยุกต์ใช้

2.1 ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.2 ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศที่ผู้เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นำไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุซึ่งวัตถุประสงค์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.1 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจากหลักการ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ดังนี้

ธนชาติ นุ่มนนท์ (2560, หน้า 13), พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 32); คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561, หน้า 1 – 2); สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, หน้า 30 – 31); ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562, หน้า 102 – 104); เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธวรกุล (2564, หน้า 10); ภาคพล ชันทอง (2565, หน้า 37 – 38); นวพัฒน์ ชัชวาล (2565, หน้า 23); ผกาวิดี แนวเงินดี (2568, หน้า 40); Ketia Kellen, da Silva & Patricia. (2017, p. 114); Mannila et al. (2018, p. 79) แล้วจึงสังเคราะห์เป็นสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 5 สมรรถนะ

1.1.1 การรู้และเข้าใจดิจิทัล

1.1.2 การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล

1.1.3 การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล

1.1.4 การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล

1.1.5 จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล

1.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสาร วารสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยของ วิภา สายรัตน์ (2559, หน้า 6); ประกาย เขียวพันธ์ (2560, หน้า 16); จินตนา สิงห์เสนา (2560, หน้า 42); ภารดร ดุลณกิจ, สิริวัชร สิ้นจินตวงศ์ และชาลี มณีศรี (2562, หน้า 1381); สุริยาธาร ยันอินทร์ (2562, หน้า 4 – 5); ญัฐ โอจินดา (2563, หน้า 20); นาวิ ทรัพย์หวง (2566, หน้า 12); นภัส สาข่อง (2566, หน้า 24); นิตยา หอศิลาชัย, สายัณห์ ฝาน้อย และกฤษฎาพันธ์

พงษ์บริบูรณ์ (2567, หน้า 341); ศิรินทรา นาราช, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2567, หน้า 52); Silins & Mulford (2000, p. 3); Leufvén et al. (2015, p. 3); Kools & Stoll (2016, p. 10) แล้วสังเคราะห์ได้องค์ประกอบความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ได้ทั้งหมด 5 ด้านดังนี้

- 1.2.1 วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล
- 1.2.2 การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ
- 1.2.3 สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 1.2.4 นวัตกรรมจัดการความรู้
- 1.2.5 โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจาย

อำนาจ

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,442 คน จากทั้งหมด 210 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 256 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,186 คน (สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2568, หน้า 42 – 50)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน และครูผู้สอน จำนวน 247 คน จากโรงเรียน จำนวน 86 โรงเรียน ใช้วิธีการเลือกแบบสุ่ม โดยเลือกโรงเรียน ทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม วิธีการสุ่มตัวอย่างในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

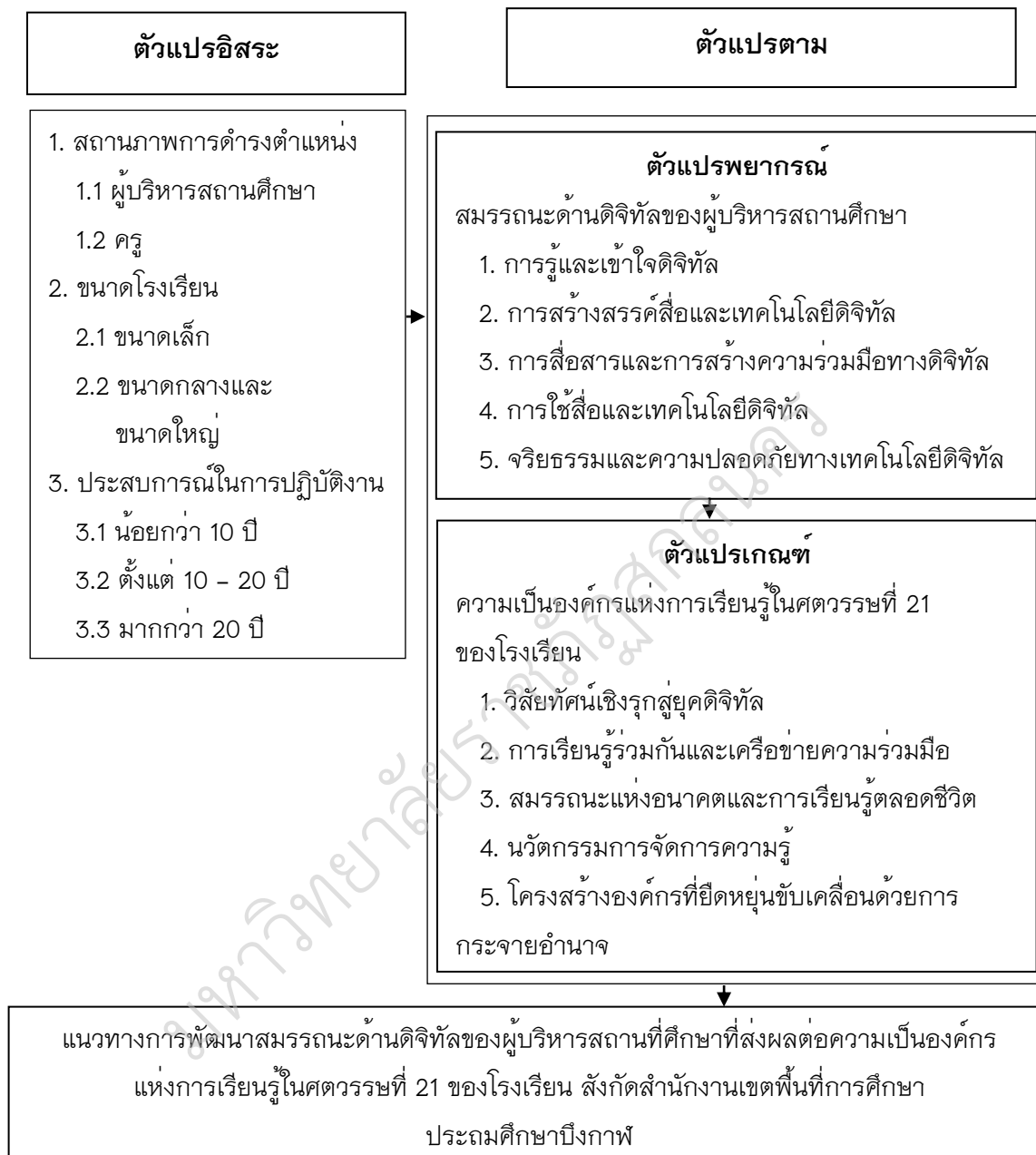
3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

- 3.1.1.2 ครูผู้สอน
- 3.1.2 ขนาดโรงเรียน
 - 3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่
- 3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.1.3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
 - 3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี
- 3.2 ตัวแปรตาม
 - 3.2.1 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2.1.1 การรู้และเข้าใจดิจิทัล
 - 3.2.1.2 การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 3.2.1.3 การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล
 - 3.2.1.4 การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 3.2.1.5 จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 3.2.2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย
 - 3.2.2.1 วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล
 - 3.2.2.2 การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ
 - 3.2.2.3 สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - 3.2.2.4 นวัตกรรมการจัดการความรู้
 - 3.2.2.5 โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจาย

อำนาจ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่อง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ ที่จะทำให้อุทิศตนในสถานศึกษาเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

2. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อสื่อสาร ค้นหา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิจารณญาณประกอบการตัดสินใจ ทั้งยังสามารถนำเสนอและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างสร้างสรรค์ในสภาพแวดล้อมดิจิทัล รวมถึงการประยุกต์ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและเป็นประโยชน์ พร้อมยึดมั่นในหลักจริยธรรมในการใช้งานทุกขั้นตอน ประกอบไปด้วย

2.1 การรู้และเข้าใจดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงทักษะการสืบค้นข้อมูลโดยใช้คำสำคัญและตัวกรองเพื่อเข้าถึงข้อมูล การวิเคราะห์ เปรียบเทียบแหล่งข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ การจัดเก็บและแบ่งปันสารสนเทศอย่างเป็นระบบและปลอดภัย ภายใต้ความเข้าใจในกฎหมายดิจิทัลและจริยธรรมเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.2 การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ในการเป็นแบบอย่างในการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ หรือบูรณาการเทคโนโลยี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ความถูกต้อง ด้านลิขสิทธิ์ และการตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่สมเหตุสมผลมีความเสี่ยงในการริเริ่มนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่บุคลากรในยุคดิจิทัล

2.3 การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ถึงความสามารถในการสื่อสาร และประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร การแสดงออกถึงการมีมารยาททางสังคมออนไลน์ การจัดการความขัดแย้งผ่านสื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ และการเป็นต้นแบบในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

2.4 การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ถึงสมรรถนะการปฏิบัติในการใช้อุปกรณ์และแอปพลิเคชันดิจิทัลเพื่อบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป สนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรวบรวม ประมวลผล และเผยแพร่ข้อมูลที่ต้องการแม่นยำและรวดเร็ว การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของงาน และความสามารถในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร มีการติดตามและปรับใช้เทคโนโลยีอุบัติใหม่ ในการแก้ปัญหาการทำงานและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า

2.5 จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบและความเป็นมืออาชีพในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้กรอบของกฎหมายและหลักคุณธรรม โดยครอบคลุมตั้งแต่การมีจิตสำนึกในการเคารพสิทธิและทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลอย่างถูกต้อง และการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างมีวิจารณญาณโดยมุ่งเน้นความถูกต้องเที่ยงธรรมเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันยังรวมถึงทักษะในการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยทางไซเบอร์ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร เพื่อเฝ้าระวังภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ และการบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นไปตามมาตรฐานกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

การวิจัยครั้งนี้จัดสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. ศตวรรษที่ 21 หมายถึง ยุคแห่งสังคมใหม่ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเกิดจากการใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงข้อมูลของทุกภูมิภาคทั่วโลกเข้าด้วยกัน โลกปัจจุบันขับเคลื่อนด้วยความรู้และนวัตกรรมทางเทคโนโลยี ซึ่งช่วยสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและผลักดันให้เกิดการพัฒนาในหลายมิติความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหยุดยั้งได้ โลกในวันนี้ได้ผ่านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยมีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นแรงผลักดันสำคัญ สิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ถูกนำมาใช้งานเพื่อทดแทนแรงงานมนุษย์ ช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการสื่อสาร อำนวยความสะดวก และทำให้เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น ผลกระทบเหล่านี้

ส่งอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในยุคดิจิทัลเป็นอย่างมาก จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนต้องปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่ง

4. องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในบุคคล กลุ่ม และองค์กร บุคลากรมีการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด และแบ่งปันความรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาความสามารถ ทักษะ และศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำและสมาชิกมีบทบาทในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ นวัตกรรม และการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ องค์กรใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ปรับปรุงการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกในปัจจุบัน

5. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะของสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการโดยมุ่งพัฒนาองค์กรให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัว และสร้างนวัตกรรมได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ตลอดจนพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบดังนี้

5.1 วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมและปรัชญาที่มุ่งเน้นการยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคตวิสัยทัศน์นี้ทำหน้าที่เป็นเข็มทิศในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการจัดการเรียนการสอน ที่ได้รับความเห็นชอบ และสร้างแรงบันดาลใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงขององค์กร

5.2 การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และทิศทางทางความคิดระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนบนพื้นฐานของความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน

เป็นการสร้างพลังร่วมที่ช่วยขจัดจุดอ่อนและเสริมสร้างอัจฉริยภาพของทีมงาน โดยเชื่อมโยงทั้งการปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้าและผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจน การเปิดกว้างสู่ระบบการเรียนรู้ภายนอกผ่านเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน เพื่อการพัฒนาภูมิปัญญาาร่วมกันอย่างเป็นระบบ

5.3 สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้มีความเป็น “บุคคลรอบรู้” (Personal Mastery) ที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและมีสมรรถนะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยสถานศึกษาจัดให้มีระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและมีอิสระ ในการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง มีทัศนคติที่มองความเป็นจริงอย่างเป็นกลาง และกล้าที่จะท้าทายความคิดเดิม เพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

5.4 นวัตกรรมการจัดการความรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนร่วมกันสร้างระบบและวัฒนธรรมแห่งการสืบเสาะหาความรู้ที่กล้าได้กล้าเสีย ในการทดลองสิ่งใหม่ โดยมีการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในกระบวนการ จัดเก็บ คัดกรอง และประมวลผลความรู้จากหลากหลายแหล่ง เพื่อให้เกิดเป็นฐานความรู้ ที่ทันสมัย สะดวกต่อการเข้าถึง และพร้อมสำหรับการนำไปเผยแพร่หรือประยุกต์ใช้ อย่างรวดเร็ว มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ที่รวดเร็ว

5.5 โครงสร้างองค์กรยืดหยุ่นที่ขับเคลื่อนด้วยการให้อำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันออกแบบระบบการทำงานที่ลด ความซับซ้อนของสายบังคับบัญชาให้สั้นและกะทัดรัด เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่รวดเร็ว ควบคู่ไปกับการกระจายอำนาจและการมอบหมายความรับผิดชอบที่สอดคล้อง กับความสามารถของบุคลากร โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นแบบอย่างของผู้นำการเรียนรู้ ที่เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และกำหนดทิศทาง การดำเนินงาน เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ร่วมกัน

การวิจัยครั้งนี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนอย่างเป็นทางการซึ่งกำหนดเป็น 2 กลุ่ม

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

6.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

7. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 1 – 119 คน

7.2 โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 120 – 1,679 คน

8. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แบ่งเป็น

8.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน น้อยกว่า 10 ปี

8.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

8.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน มากกว่า 20 ปี

9. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการโดยนำตัวแปรสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำไป
สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา
ด้านนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความหมายของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 ความสำคัญของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.5 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดของศตวรรษที่ 21
 - 2.1 ความหมายของศตวรรษที่ 21
 - 2.2 ความสำคัญของศตวรรษที่ 21
 - 2.3 แนวคิดและหลักการของศตวรรษที่ 21
3. แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.3 องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
4. บริบทของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ความสำคัญของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์ประกอบของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563, หน้า 44) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความประพฤติ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดของบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานและปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน สร้างความแตกต่าง สร้างผลงานที่โดดเด่น ในใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน สัมพันธภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล การจัดการและความเป็นผู้นำ โดยการมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จที่เกินกว่าขีดของจำกัดเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ทั้งกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย ดังนี้ คุณธรรมและจริยธรรม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำงานเป็นทีม การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) อ้างถึงใน เอกรินทร์ เขียวโปล (2564, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ

รัชนิกร แสงสว่าง (2564, หน้า 40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ สามารถศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สามารถศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ การบริหารอยู่เสมอ สามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน สำเร็จ ซึ่งสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม

ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565, หน้า 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือทักษะ ความรู้ ชีตความสามารถ และหมายรวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่มีอยู่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่มีอยู่ของผู้บริหารสถานศึกษามาบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

วิกานดา จิรพุทธร (2565, หน้า 36 – 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม ประสบการณ์ รวมถึงทัศนคติ ความเชื่อ ที่จะสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่และนำมาบูรณาการกับการปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ตามมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐาน ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรเป็นอย่างมาก หากผู้บริหารมีสมรรถนะในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อการบริหารองค์กรและกำลังคนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานได้ซึ่งสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ได้แก่ 1) เห็นคุณค่าในตัวเอง 2) สร้างสรรค์ความร่วมมือ 3) คิดไปข้างหน้า 4) กล้าตัดสินใจ 5) เปลี่ยนแปลงทันการณ์ 6) ใช้นวัตกรรมทำงาน 7) คิดต่างอย่างสร้างสรรค์

ภาคพล ชันทอง (2565, หน้า 6) ได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดจาก สมรรถนะ ความรู้ อุดมโนทัศน์ ลักษณะนิสัย และแรงจูงใจ ประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสาย

ประณต โยเหลา (2566, หน้า 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ศักยภาพขีดความสามารถที่หลากหลาย เป็นลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของแต่ละบุคคลที่จะทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์

ที่หลากหลายและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยได้มีองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 2. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี 3. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 4. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

นายนพร นวลตา (2566, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะและศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการหลอมรวมความรู้ ทักษะ ความสามารถ อันส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่คาดหวังไว้

ธนวัฒน์ พักเขียว (2566, หน้า 6 – 7) ได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้าน ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือคุณสมบัติเฉพาะบุคคลที่แสดงออกมาเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

อรรวรรณ สารขัติ (2566, หน้า 6) ได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกมาจากทักษะ ความรู้ความสามารถ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่แสดงออกมาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงาน

จิรวรรณ เอกวรรณัง (2567, หน้า 20) ได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ซึ่งเกิดจากความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน คือ

- 1) สมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 ด้าน ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การพัฒนาตนเอง (4) การทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 ด้าน ได้แก่ (1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (2) การสื่อสารและการจูงใจ (3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและ (4) การมีวิสัยทัศน์

Robertson Callinan & Bartram (2002, p. 229) ได้กล่าวว่า
 สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
 ได้เกินกว่าปกติ อาจเกิดจากอุปนิสัยแรงจูงใจทักษะเอกลักษณ์เฉพาะตน
 บทบาททางสังคมหรือแหล่งรวมของความรู้ที่นำมาใช้

Ganesh Shermon (2004, p. 60) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ
 หมายถึง ความสามารถและคุณสมบัติของแต่ละบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถ
 ทำงานในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความรู้ความสามารถ
 ทักษะและทัศนคติ ที่จะทำให้นักลากรในสถานศึกษาเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
 เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย
 สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

2. ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

เอกรินทร์ เขียวโปล (2564, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ
 มีความสำคัญต่อบุคคล และองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะว่าตัวบุคคลเป็นหัวใจ
 ขององค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาคัดสรร
 บุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จ
 บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง และสมรรถนะ ยังเป็นปัจจัยในการทำงานที่สามารถเพิ่มขีด
 ความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการ
 บริหารทรัพยากรซึ่งเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็ม
 ศักยภาพเพื่อส่งผลไปสู่การพัฒนางานองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

วิกานดา จิรพุทธกร (2565, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะมี
 ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ทั้งต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร และบุคลากร โดยเป็น
 เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ จัดการพัฒนาป้องกันในองค์กร
 สามารถลดการสูญเสียทรัพยากรในการบริหารโดยเปล่าประโยชน์ เพื่อให้ได้ประโยชน์
 อันสูงสุด

ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกทิศทาง มีความคุ้มค่ากับการลงทุนเป็นเครื่องมือในการวางแผนในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร ใช้คัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถตรงกับงานทำให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

นันทพร นวลตา (2566, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กร โดยมีผลทำให้ปฏิบัติการกิจงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาองค์กรประสบความสำเร็จ

ประณต โยเหลา (2566, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อตัวผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะเป็นหัวใจขององค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ การกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีองค์ประกอบด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและสูงกว่ามาตรฐาน

อรรวรรณ สารขัติ (2566, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรที่มีการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ วางแผนการบริหารบุคคล และมีวิธีการวัดและประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า ส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

นุรฮายาตี ดาตุมะดา (2567, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญกับการบริหารบุคคลขององค์กร เนื่องจากจะเป็นการช่วยคัดกรองบุคคลที่มีความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมเพื่อเข้ามาทำงานให้องค์กร รวมทั้งยังเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งยังมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

Sydanmaanl akka (2003) (อ้างถึงใน รัชนิกร แสงสว่าง, 2564, หน้า 28 – 29) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า ความสำคัญของแนวคิดสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การดำเนินงานขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับสมรรถนะขององค์กร แนวคิดการบริหารงานที่จะต้องเน้นการบริหารสมรรถนะจึงเป็นการสร้างสมรรถนะขององค์กร ซึ่งหมายถึงว่า จะต้องมีการกำหนดสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของทีมงานแล้วรวมเป็นสมรรถนะขององค์กรนั้นแหละ คือ สมรรถนะของบุคคลที่จะสอดคล้องกับสมรรถนะขององค์กร สมรรถนะในที่นี้หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะ โดยคำนึงถึงข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมและรูปแบบการปฏิบัติงาน การบริหารสมรรถนะจึงเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากบุคลากรแต่ละคนมีเป้าหมายเชิงการแข่งขันร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกันในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การกำหนดเป็นสมรรถนะ ซึ่งเป็นความสามารถที่จะทำงานนั้นให้เกิดผลสำเร็จ บุคคลต้องมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ มีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในบุคคล บุคคลและองค์กรจึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมาย หลักในการพัฒนาสมรรถนะหรือการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

UNESCO (2023, p. 9) ระบุถึงความสำคัญของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา การทำความเข้าใจว่าเมื่อใดและอย่างไรที่จะใช้หรือไม่ใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนององวัตถุประสงค์ทางการศึกษา กำลังกลายเป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการมีความสามารถด้านข้อมูล (Data literate) เพื่อใช้ข้อมูลจากการบริหารจัดการระบบการศึกษามาปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดูแลความต้องการของนักเรียนทุกคน ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมแห่งการแบ่งปันและการทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ในสถานศึกษา

Abu – Tineh, Alazaizah, Shal, Alshaboul, & Ghamrawi (2025, p. 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีผลกระทบในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อสมรรถนะ

ด้านดิจิทัลของครู โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะครูได้ถึงสองในสาม ซึ่งบทบาทในการเป็นผู้อำนาจเพื่อความเท่าเทียมและพลเมืองดิจิทัล (Equity and citizenship advocate) ถือเป็นปัจจัยพยากรณ์ที่สำคัญที่สุด ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีสมรรถนะ และภาวะผู้นำด้านดิจิทัลจึงเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนความสามารถของบุคลากร ในโรงเรียนท่ามกลางการขยายตัวอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในโลกฐานความรู้

OECD (2025, p. 13) ระบุถึงความสำคัญของสมรรถนะด้านดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว สมรรถนะด้านดิจิทัลช่วยให้บุคคลสามารถเข้าถึง ประเมิน และใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดช่องว่างทางสังคม การลงทุนในเงื่อนไข ที่เอื้อให้เกิดการสร้างและใช้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะช่วยเปลี่ยนข้อจำกัดในปัจจุบัน ให้กลายเป็นโอกาสในอนาคต ช่วยสร้างนวัตกรรมและความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และสังคม

จากการศึกษาความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากต่อตัวผู้บริหาร สถานศึกษาเอง เป็นคุณลักษณะที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ อีกทั้งยังเป็นสิ่งกำหนด กรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากร มนุษย์ ซึ่งมีองค์ประกอบด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็น ในการพัฒนาองค์กร

3. ความหมายของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ได้อย่างคล่องแคล่ว สารสนเทศเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรม สู่ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการใช้สื่อบริการเพื่อการเทคโนโลยี ดิจิทัลในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

สุนันทนา กุศลประเสริฐ (2565, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการใช้ เข้าใจ และสร้างสื่อดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และสร้างการมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ปลอดภัย และมีจริยธรรม

นพวัฒน์ ชัชวาล (2565, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถในการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ที่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารงานได้สำเร็จลุล่วง

ภคพล ชันทอง (2565, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารในการนำข้อมูล ประยุกต์ หรือปรับใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการสื่อสาร สืบค้นรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบอย่างมีวิจารณญาณ นำเสนอด้วยวิธีการการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ ภายใต้สิ่งแวดล้อมดิจิทัล นำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างมี จริยธรรม

สุจิตรา วันทอง (2566, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานในการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมและปลอดภัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ แก้ปัญหาการใช้งานได้ ปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล และมีจรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ผกาดี แนวเงินดี (2568, หน้า 4 – 5) ได้ให้ความหมาย ไว้ว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารงาน พัฒนาตนเองและบุคลากร และส่งเสริมการจัดการศึกษายุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการใช้เครื่องมือ และซอฟต์แวร์พื้นฐาน การเข้าถึงและจัดการข้อมูล การสื่อสารออนไลน์ การสนับสนุน การเรียนรู้และนวัตกรรม การจัดสรรทรัพยากรและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ทางเทคโนโลยี ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและลดข้อจำกัดในการเข้าถึงเทคโนโลยี
ของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วย พัฒนาตนเองและองค์กร การทำงาน
และมอบหมายงาน ความรู้ความเข้าใจพื้นฐาน และส่งเสริมและสนับสนุน

UNESCO (2018, p. 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะด้านดิจิทัล
คือความสามารถในการเข้าถึง การจัดการ ความเข้าใจ การบูรณาการ การสื่อสาร
การประเมิน และการสร้างสรรค์สารสนเทศผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย
และเหมาะสม เพื่อการจ้างงาน การมีงานทำที่ดี และการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งครอบคลุม
ถึงสมรรถนะที่มักถูกอ้างถึงในด้านความรู้เท่าทันคอมพิวเตอร์ (Computer literacy)
ความรู้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT literacy) ความรู้เท่าทัน
สารสนเทศ (Information literacy) และความรู้เท่าทันสื่อ

จากการศึกษาความหมายของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สรุปได้ว่า ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและอุปกรณ์
อิเล็กทรอนิกส์เพื่อสื่อสาร ค้นหา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ
โดยใช้วิจารณญาณประกอบการตัดสินใจ ทั้งยังสามารถนำเสนอและแลกเปลี่ยนข้อมูล
อย่างสร้างสรรค์ในสภาพแวดล้อมดิจิทัล รวมถึงการประยุกต์ใช้เครื่องมือเทคโนโลยี
อย่างเหมาะสมและเป็นประโยชน์ พร้อมยึดมั่นในหลักจริยธรรมในการใช้งานทุกขั้นตอน

4. ความสำคัญของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะ
ด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ณัฐธีรา มีจันทร์ (2562, หน้า 30) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ
มีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากร บุคคลขององค์กร องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิสัยทัศน์
หรือประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี
ทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานใช้ประโยชน์
ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการ
ขององค์กรอย่างแท้จริง สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรและองค์กรทุกประเภทเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร
แห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน
เกิดการแลกเปลี่ยน ประสพการณ์ระหว่างกันซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้น

ในบุคคลและองค์กร จึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายหลัก
ในการพัฒนาสมรรถนะหรือ การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

นวพัฒน์ ชีวาล (2565, หน้า 17) กล่าวถึงความสำคัญ
ของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
ที่รวดเร็วมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก การบริหารจัดการ
สถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องตามความเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์ ผู้บริหาร
สถานศึกษาในฐานะผู้นำถือได้ว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน
ยุทธศาสตร์ทางการศึกษา ผู้บริหารในยุคดิจิทัลจึงต้องนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยี
หรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษา มีการวางยุทธศาสตร์
และการดำเนินกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจน ส่งเสริมวัฒนธรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลง
และคิดค้นสิ่งใหม่ได้ ปรับทัศนคติ เปิดรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เรียนรู้และพัฒนาตนเอง
อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ก้าวทันและพร้อมขับเคลื่อนต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความรู้
และทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างสรรค์ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้ความรู้และทักษะ
ที่จำเป็นต่อการสร้างสรรค์ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ในสถานศึกษาผู้บริหาร
ต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนในยุคดิจิทัล กระตุ้นความต้องการ
เรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ตลอดจนเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอน
ในการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล นำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้เพื่อตอบสนอง
ความต้องการการจัดการเรียนการสอนที่ปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของเทคโนโลยีที่มี
การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และส่งเสริมให้ครูนำสมรรถนะที่ได้รับการอบรมไปใช้พัฒนา
คุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อรักษาองค์กรนำพาองค์กรเข้าสู่
การแข่งขันและสามารถดำรงอยู่กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนันทนา กุศลประเสริฐ (2565, หน้า 16) กล่าวถึงความสำคัญ
ของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า สมรรถนะดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญ
สำหรับการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
เป็นสมรรถนะหลักที่ประชาชนทุกคนควรได้รับการพัฒนาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา
ที่จำเป็นจะต้องมีสมรรถนะดิจิทัล เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา
ระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ผกาวิไล แนวเงินดี (2568, หน้า 18) กล่าวถึงความสำคัญ
ของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ความสำคัญของสมรรถนะ

ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหา พัฒนาตนเอง และเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับองค์กร ช่วยเพิ่มความทันสมัย ประหยัดทรัพยากร และยกระดับการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ผู้บริหารที่มีสมรรถนะดิจิทัลสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัลได้อย่างมีคุณภาพ

Ozeclik and Ferman (2006, อ้างอิงใน ภัคจิรา ผาทอง, 2563, หน้า 16) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ทำนายขององค์กร คือ การพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่น และประเทศ อย่างไรก็ตามหากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็จะสามารถสร้างเสริมงานและมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

UNESCO (2023, p. 8) ระบุถึงความสำคัญของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ในยุคศตวรรษที่ 21 ผู้นำทางการศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะในการทำความเข้าใจว่าเมื่อใดควรใช้หรือไม่ใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษา โดยเฉพาะความสามารถในการจัดการข้อมูล (Data Management) ที่สร้างขึ้นจากระบบการศึกษาเพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดูแลความต้องการทางการศึกษาของผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ การมีสมรรถนะด้านดิจิทัลยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลจากการสำรวจสำมะโนโรงเรียนดิจิทัลเพื่อระบุปัญหาความเหลื่อมล้ำหรือการกระจายทรัพยากรที่ไม่มีประสิทธิภาพได้รวดเร็วกว่าการตรวจสอบในรูปแบบเดิม

จากการศึกษาความสำคัญของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า สมรรถนะดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญแห่งความสำเร็จในปัจจุบัน ทั้งต่อบุคลากรที่จะช่วยให้ทำงานได้รวดเร็ว แม่นยำ และพร้อมเรียนรู้กับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ช่วยสร้างความได้เปรียบ ทันสมัย และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสำหรับสถานศึกษา การศึกษาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษานี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นฐานในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้เท่าทันโลกยุคดิจิทัล

5. องค์ประกอบของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะด้านดิจิทัล เปรียบเสมือนกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เพราะไม่เพียงแต่ต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน และการจัดการทรัพยากรเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยสมรรถนะในการวางแผน กำกับดูแล และชี้นำบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดทิศทางความสำเร็จของสถานศึกษาในปัจจุบัน ผู้วิจัยยังได้ศึกษาองค์ประกอบการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นักวิชาการได้ทำการศึกษา ไว้ดังนี้

ธนาธิ นุ่มนนท์ (2560, หน้า 13) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะทางดิจิทัลที่สำคัญและมีความจำเป็นในยุคการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ประกอบไปด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี
2. สมรรถนะการค้นคว้าและการใช้งาน
3. สมรรถนะการสอน และการเรียนรู้
4. สมรรถนะการสื่อสารและการร่วมมือ
5. สมรรถนะการสร้าง และนวัตกรรม
6. สมรรถนะการระบุตัวตน และความเป็นอยู่ที่ดี

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 32) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารงานที่จำเป็นสำหรับ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและดิจิทัล เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีสมรรถนะที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถทางด้านความคิดรวบยอด
2. ความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ความสามารถทางด้านเทคนิค
4. ความสามารถทางการสอน
5. ความสามารถทางด้านความรู้ความเข้าใจ

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561, หน้า 1 – 2) ได้กำหนดสมรรถนะดิจิทัล (Digital literacy) สำหรับคุณวุฒิระดับปริญญาตรี มี 6 ด้าน ได้แก่

1. การสืบค้นและการใช้งาน

2. การสร้างสรรค์และนวัตกรรม
3. เอกสิทธิ์และคุณภาพชีวิต
4. การสอนหรือการเรียนรู้
5. เครื่องมือและเทคโนโลยี
6. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน

สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, หน้า 30 – 31) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะดิจิทัลของประเทศไทยไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การเข้าใจดิจิทัล
2. การใช้ดิจิทัล
3. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล
4. การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล

ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562, หน้า 102 – 104) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดสระบุรี ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเทคโนโลยีดิจิทัล
2. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. การเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล
4. การปฏิบัติตามกฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัล
5. การสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล
6. การขับเคลื่อนเทคโนโลยี

ภาคพล ชันทอง (2565, หน้า 37 – 38) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัลประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะในการสืบค้น
2. สมรรถนะการสร้างนวัตกรรม
3. สมรรถนะการแก้ปัญหา
4. สมรรถนะการสื่อสาร
5. สมรรถนะด้านการใช้ดิจิทัล

เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธวรกุล (2564, หน้า 10) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะดิจิทัลสำหรับนักศึกษาครุมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การรู้ดิจิทัล
2. การใช้งานดิจิทัล
3. การมีปฏิสัมพันธ์และติดต่อสื่อสาร
4. จรรยาบรรณทางดิจิทัล
5. การจัดการเรียนรู้

นวพัฒน์ ชัชวาล (2565, หน้า 23) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ดิจิทัล
2. วิสัยทัศน์
3. การบริหารจัดการและนำองค์กรด้านดิจิทัล
4. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

ผกาดี แนวเงินดี (2568, หน้า 40) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ด้านพัฒนาตนเองและองค์กร
2. ด้านการทำงานและมอบหมายงาน
3. ด้านความรู้ความเข้าใจพื้นฐาน
4. ด้านส่งเสริมและสนับสนุน

Ketia Kellen, da Silva & Patricia. (2017, p. 114) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถดิจิทัลสำหรับการเรียนรู้ทางไกลของนักเรียน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสามารถในการรู้ดิจิทัล
2. การรู้ดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ
3. ความคล่องแคล่วทางดิจิทัล

Mannila et al. (2018, p. 79) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะด้านดิจิทัลประกอบด้วย 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการรับรู้ข้อมูล
2. การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. การสร้างเนื้อหาด้านดิจิทัล
4. ความปลอดภัย
5. การแก้ไขปัญหา

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายคนเพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จากผลการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยเพื่อกำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากทัศนะนักวิชาการ ผลงานการวิจัย 11 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายในทิศทางเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายในทิศทางเดียวกันแต่เรียกชื่อต่างกัน ที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	นักวิชาการและนักวิจัย												
	ธนชาติ นุ่มนนท์ (2560, หน้า 13)	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 32)	คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561, หน้า 1 – 2)	สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, หน้า 30 – 31)	ศศิวิมล ม่วงกล่า (2562, หน้า 102 – 104)	ภาคพล ชันทอง (2565, หน้า 37 – 38)	เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธวรกุล (2564, หน้า 10)	นพวัฒน์ ชัชวาล (2565, หน้า 23)	ผกาดี แนวเงินดี (2568, หน้า 40)	Ketia Kellen, da Silva & Patricia. (2017, p. 114)	Mannila et al. (2018, p. 79)	ความถี่	ร้อยละ
1. สมรรถนะการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี / ความสามารถทางด้านเทคนิค / เครื่องมือและเทคโนโลยี / การใช้ดิจิทัล / การเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล / สมรรถนะด้านการใช้ดิจิทัล / การใช้งานดิจิทัล / ความรู้ดิจิทัล / ด้านความรู้ความเข้าใจพื้นฐาน / ความสามารถในการรู้ดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	100
2. สมรรถนะการคนควาและการใช้งาน / การสืบค้นและการใช้งาน / สมรรถนะในการสืบค้น	✓		✓			✓	✓			✓	✓	6	54.55

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	นักวิชาการและนักวิจัย										
	✓	ธนชาติ นุ่มนนท์ (2560, หน้า 13)									
	✓	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 32)									
	✓	คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561, หน้า 1 – 2)									
		สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, หน้า 30 – 31)									
	✓	ศศิวิมล ม่วงกลา (2562, หน้า 102 – 104)									
	✓	ภาคพล ชันทอง (2565, หน้า 37 – 38)									
	✓	เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธุวรกุล (2564, หน้า 10)									
		นพวัฒน์ ชัชวาล (2565, หน้า 23)									
		ผกาดี แนวเงินดี (2568, หน้า 40)									
		Ketia Kellen, da Silva & Patricia. (2017, p. 114)									
	✓	Mannila et al. (2018, p. 79)									
	7	ความถี่									
	63.64	ร้อยละ									

องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	นักวิชาการและนักวิจัย					
	✓	ธนาชาติ นุ่มนนท์ (2560, หน้า 13)		พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 32)		
	✓			คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561, หน้า 1 – 2)		
	✓			สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, หน้า 30 – 31)		
	✓			ศศิวิมล ม่วงกลา (2562, หน้า 102 – 104)		
	✓			ภคพล ชันทอง (2565, หน้า 37 – 38)		
	✓			เมษา นวลศรี และกุลชาตี พันธุวรกุล (2564, หน้า 10)		
				นวัตพัฒน์ ชัชวาล (2565, หน้า 23)		
				ผกาดี แนวเงินดี (2568, หน้า 40)		
4. สมรรถนะการสร้างและนวัตกรรม / การสร้างสรรค์และนวัตกรรม / การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล / สมรรถนะการสร้างนวัตกรรม / การจัดการเรียนรู้ / ความคล่องแคล่วทางดิจิทัล / การสร้างเนื้อหา ด้านดิจิทัล				Ketia Kellen, da Silva & Patricia. (2017, p. 114)		
				Mannila et al. (2018, p. 79)		
				ความถี่		
				ร้อยละ		
					8	72.73

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	นักวิชาการและนักวิจัย												
	ธนชาติ นุ่มนนท์ (2560, หน้า 13)	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 32)	คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561, หน้า 1 – 2)	สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, หน้า 30 – 31)	ศศิวิมล ม่วงกลา (2562, หน้า 102 – 104)	ภาคพล ชื่นทอง (2565, หน้า 37 – 38)	เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธุวรกุล (2564, หน้า 10)	นพวัฒน์ ชัชวาล (2565, หน้า 23)	ผกาดี แนวเงินดี (2568, หน้า 40)	Ketia Kellen, da Silva & Patricia. (2017, p. 114)	Mannila et al. (2018, p. 79)	ความถี่	ร้อยละ
5. สมรรถนะการระบุตัวตนและความเป็นอยู่ที่ดี / เอกสิทธิ์และคุณภาพชีวิต / การเข้าใจดิจิทัล/การปฏิบัติตามกฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัล / จรรยาบรรณทางดิจิทัล / ความปลอดภัย	✓		✓	✓	✓		✓				✓	6	54.55
6. การแก้ไขปัญหา / สมรรถนะการแก้ปัญหา / ความสามารถทางด้านความคิดรวบยอด / การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล		✓		✓		✓					✓	4	36.3

ตาราง 1 (ต่อ)

7. การมีส่วนร่วมเทคโนโลยีดิจิทัล / วิสัยทัศน์ดิจิทัล / ดานพัฒนาตนเอง และองค์กร	องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา		นักวิชาการและนักวิจัย	
		✓	ธนชาติ นุ่มนนท์ (2560, หน้า 13)	
			พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 32)	
			คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561, หน้า 1 – 2)	
			สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, หน้า 30 – 31)	
	✓		ศศิวิมล ม่วงกลา (2562, หน้า 102 – 104)	
			ภาคพล ชื่นทอง (2565, หน้า 37 – 38)	
			เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธุวรกุล (2564, หน้า 10)	
	✓		นวพัฒน์ ชัชวาล (2565, หน้า 23)	
	✓		ผกาดี แนวเงินดี (2568, หน้า 40)	
			Ketia Kellen, da Silva & Patricia. (2017, p. 114)	
			Mannila et al. (2018, p. 79)	
		4	ความถี่	
		36.6	ร้อยละ	

ตาราง 2 การกำหนดข้อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์สมรรถนะด้านดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์สมรรถนะ ด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. สมรรถนะการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี / ความสามารถทางด้านเทคนิค / เครื่องมือและ เทคโนโลยี / การใช้ดิจิทัล / การเข้าใจเทคโนโลยี ดิจิทัล / สมรรถนะด้านการใช้ดิจิทัล / การใช้งาน ดิจิทัล / ความรู้ดิจิทัล / ด้านความรู้ความเข้าใจ พื้นฐาน / ความสามารถในการรู้ดิจิทัล / การรู้ดิจิทัล	การรู้และเข้าใจดิจิทัล	11	100
2. สมรรถนะการค้นคว้าและการใช้งาน / การสืบค้น และการใช้งาน / สมรรถนะในการสืบค้น / การรู้ดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ / ความสามารถ ในการรับรู้ข้อมูล	การสร้างสรรค์สื่อและ เทคโนโลยีดิจิทัล	6	54.55
3. สมรรถนะการสื่อสารและการร่วมมือ / ความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์ / การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน / การสร้าง เครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล / สมรรถนะการสื่อสาร / การมีปฏิสัมพันธ์และติดต่อสื่อสาร / การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น	การสื่อสารและการสร้าง ความร่วมมือทางดิจิทัล	7	63.64
4. สมรรถนะการสร้างและนวัตกรรม / การสร้างสรรค์และนวัตกรรม / การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล / สมรรถนะการสร้างนวัตกรรม / การจัดการเรียนรู้ / ความคล่องแคล่วทางดิจิทัล / การสร้างเนื้อหาทางดิจิทัล	การใช้สื่อและเทคโนโลยี ดิจิทัล	8	72.73
5. สมรรถนะการระบุตัวตนและความเป็นอยู่ที่ดี / เอกลักษณ์และคุณภาพชีวิต / การเข้าใจดิจิทัล / การปฏิบัติตามกฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัล / จรรยาบรรณทางดิจิทัล / ความปลอดภัย	จริยธรรมและความ ปลอดภัยทางเทคโนโลยี ดิจิทัล	6	54.55

จากตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบและตารางการจัดกลุ่มองค์ประกอบ
ของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กลุ่มองค์ประกอบที่มีคล้ายกัน

7 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยได้พิจารณาโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) สำหรับการเลือกองค์ประกอบสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ได้องค์ประกอบของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล
2. การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล
3. การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล
5. จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล

จากองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล

1.1 ความหมายของการรู้และเข้าใจดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความหมายของการรู้และเข้าใจดิจิทัลไว้ ดังนี้

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561, หน้า 1 – 2)

ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การสืบค้นและการใช้งาน ซึ่งหมายถึงความสามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รู้วิธีใช้ตัวกรองเพื่อจำกัดผลลัพธ์ (เช่น การค้นหารูปภาพ วิดีโอ หรือสื่อรูปแบบอื่น ๆ) รู้วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รู้วิธีการจัดระบบ และแบ่งปันทรัพยากร (เช่น เครื่องมือ bookmarking) และตระหนักถึงประเด็นต่าง ๆ เรื่องลิขสิทธิ์และประเด็นการคัดลอกผลงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562, หน้า 4 – 7)

ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง ความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อพัฒนางานและพัฒนาองค์กร ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, หน้า 30 – 31) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การเข้าใจดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง บุคคลมีสมรรถนะในการเข้าถึง ค้นหา คัดกรอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดการ ประยุกต์ใช้ สื่อสาร สร้าง แบ่งปัน และติดตามข้อมูล (Data) สารสนเทศ

(Information) และสาร (Content Media) ได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย มีความรับผิดชอบ มีมารยาท เคารพสิทธิและกฎหมาย ด้วยเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และหลากหลาย

สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, หน้า 30) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การรู้และเข้าใจดิจิทัล หมายถึง บุคคลมีสมรรถนะในการเข้าถึง ค้นหา คัดกรอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดการ ประยุกต์ใช้ สื่อสาร สร้าง แบ่งปัน และติดตามข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) และสาร (Content Media) ได้อย่างเหมาะสม ไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ปลอดภัย มีมารยาท ไม่ละเมิดกฎหมาย ด้วยเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมและหลากหลาย

สุจิตรา วันทอง (2566, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของ องค์ประกอบนี้ว่า การรู้และเข้าใจดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาเกี่ยวกับวิธีการใช้งานโปรแกรมและแอปพลิเคชันพื้นฐาน รู้แหล่งสืบค้นข้อมูล ที่น่าเชื่อถือ รู้กฎหมายดิจิทัล รู้เท่าทันดิจิทัล รู้วิธีปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและการป้องกัน อุปกรณ์ รวมทั้งรู้และเข้าใจแนวทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน รู้และเข้าใจแนวทาง การสร้างการมีส่วนร่วมทางเทคโนโลยีดิจิทัล

คณะกรรมการการศึกษายุโรป (2022 อ้างถึงใน สุจิตรา วันทอง, 2566, หน้า 35) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ความรอบรู้เกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศ มีขอบข่ายเพื่อระบุความต้องการข้อมูล เพื่อค้นหาและเรียกค้นข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับความเสี่ยงของแหล่งที่มาและเนื้อหา เพื่อจัดเก็บ จัดการ และจัดระเบียบข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล

อรรวรรณ สารขัติ (2566, หน้า 29) ได้อ้างอิงถึง สุริยันต์ ศรีสวัสดิ์ กุล (2560) ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกแยะ ประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดหา จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์กร หรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

Ferrari (2013, p. 142) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า เป็นความสามารถเกี่ยวกับข้อมูล (Information) ได้แก่ การเรียกดู ค้นหา และกรองข้อมูล การประเมินข้อมูล การจัดเก็บและเรียกข้อมูล

Stephanie, Riina & Yves (2016, p. 144) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ความรอบรู้เกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศ (Information and data literacy) ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการเรียกดู สืบค้น กรองข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล (Browsing, searching and filtering data, information and digital content) สามารถเรียกดูและมีวิธีการในการเข้าถึงข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัลที่ต้องการ สามารถสืบค้นข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถสร้างและพัฒนาแนวทางการสืบค้นของตนเอง สามารถกรองความน่าเชื่อถือของข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล รวมถึงการประเมินข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล (Evaluating data, information and digital content) โดยสามารถวิเคราะห์ ติความเปรียบเทียบ และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล ความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล และการจัดการข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล (Managing data, information and digital content) สามารถจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัลอย่างเป็นระบบ สามารถสืบค้นและนำมาใช้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

Ketia Kellen, da Silva & Patricia (2017, p. 143) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ความสามารถในการรู้ดิจิทัล (Functional Digital Literacy) คือ ความจำเป็นในการเรียนรู้เทคโนโลยี การอ่าน และการเขียน เพื่อเข้าถึงความรู้ดิจิทัล และความรู้เสมือนจริง ประกอบด้วยความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตขั้นพื้นฐาน และความรู้ดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Digital Literacy) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวิจัย การประเมิน การไตร่ตรอง และความเข้าใจอย่างมีวิจารณญาณของข้อมูลที่มีอยู่บนอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร

Mannila et al. (2018, p. 79) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ความสามารถในการรับรู้ข้อมูล หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการค้นหาข้อมูลโดยอาศัยความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมในการค้นหาคำตอบ รวมถึงความสามารถในการใช้โปรแกรมค้นหาข้อมูล เช่น ภาพ วิดีโอ แผนที่ ความสามารถในการตรวจสอบข้อเท็จจริงจากข่าวที่มีการเผยแพร่ออนไลน์ ความสามารถในการจัดเก็บเนื้อหาดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถค้นหาในภายหลังได้ไม่ยากโดยการเลือกแหล่งในการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างปลอดภัยและสะดวกในการใช้งานอย่างต่อเนื่อง

จากการนิยามความหมายขององค์ประกอบ การรู้และเข้าใจดิจิทัล ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ว่า การรู้และเข้าใจดิจิทัล หมายถึง ความสามารถทางปัญญาและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าถึงและสืบค้นข้อมูลสารสนเทศผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว รู้จักการใช้คำสำคัญและตัวกรองเพื่อจำกัดผลลัพธ์ที่ต้องการ มีวิจารณญาณในการคัดกรอง วิเคราะห์ เปรียบเทียบ และประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลและเนื้อหา รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูล โดยการจัดเก็บ จัดระเบียบ และแบ่งปันทรัพยากรสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และปลอดภัย ตลอดจนมีความเข้าใจกฎหมายดิจิทัล ตระหนักถึงลิขสิทธิ์ และนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและแก้ปัญหาขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของการรู้และเข้าใจดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการรู้และเข้าใจดิจิทัล ไว้ดังนี้

ศุทธิณี พงษ์ใหญ่ (2566, หน้า 406) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรู้และเข้าใจดิจิทัลไว้ว่า การรู้ดิจิทัลจึงเป็นทักษะที่สำคัญในยุคดิจิทัล ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้ควบคู่ไปกับการใช้ทักษะในการใช้เทคโนโลยีการรู้ดิจิทัล ทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน เป็นทักษะในการช่วยให้เกิดการคิดวิเคราะห์การสร้าง และประเมิน สื่อดิจิทัลให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและการทำงาน

กนกภรณ์ เทพผล (2565, หน้า 87) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรู้และเข้าใจดิจิทัลไว้ว่า การรู้ดิจิทัล เป็นหนึ่งทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่บุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้ควบคู่ไปกับการใช้ทักษะในการใช้เทคโนโลยีการรู้ดิจิทัล ทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน เป็นทักษะในการช่วยให้เกิดการคิดวิเคราะห์ การสร้าง และประเมิน สื่อดิจิทัลให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและการทำงาน

พนทิพา ศรีวิชา (2566, หน้า 55) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรู้และเข้าใจดิจิทัลไว้ว่า การกำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์ กำหนดการดำเนินงาน ลงสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยส่งเสริมการนำเครื่องมือ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสร้างสรรค์สื่อผลงานการศึกษา ระบบการสื่อสาร การประเมินผล

การดำเนินงาน การพัฒนาระบบการทำงานในองค์กรให้มีความทันสมัย
และเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

Laocharoen, N., Srisuwan, P., & Phumphongkhochasorn, P.
(2024, p. 883) ระบุถึงความสำคัญของการรู้และเข้าใจดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารที่มีสมรรถนะ
ดิจิทัลสามารถใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลในการตัดสินใจและการวางแผน
การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการ
ของนักเรียนและสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการนิยามความสำคัญขององค์ประกอบ การรู้และเข้าใจ
ดิจิทัล ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญได้ว่า การรู้และเข้าใจดิจิทัลเป็นสมรรถนะแกนกลาง
ที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์
ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย
ตามนโยบายรัฐ ทักษะดังกล่าวมิใช่เพียงการใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน แต่ครอบคลุมถึง
การคิดวิเคราะห์ การประเมินสื่อ และการใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเชิงมิติที่แม่นยำ
ในการแก้ปัญหาและวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตาราง 3 การรู้และเข้าใจดิจิทัล

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การรู้และเข้าใจดิจิทัล หมายถึง ความสามารถทางปัญญาและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเข้าถึงและสืบค้นข้อมูลสารสนเทศผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว รู้จักการใช้คำสำคัญและตัวกรองเพื่อจำกัดผลลัพธ์ที่ต้องการ มีวิจารณญาณในการคัดกรอง วิเคราะห์ เปรียบเทียบ และประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล และเนื้อหา รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูล โดยการจัดเก็บ จัดระเบียบ	การรู้และเข้าใจดิจิทัลเป็นสมรรถนะแกนกลางที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย ตามนโยบายรัฐ ทักษะดังกล่าวมิใช่เพียงการใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน แต่ครอบคลุมถึงการคิดวิเคราะห์ การประเมินสื่อ และการใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเชิงมิติที่แม่นยำในการแก้ปัญหาและวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ถึงทักษะการสืบค้นข้อมูลโดยใช้คำสำคัญและตัวกรอง เพื่อเข้าถึงข้อมูล การวิเคราะห์ เปรียบเทียบแหล่งข้อมูลอย่างมี วิจารณญาณ การจัดเก็บและแบ่งปันสารสนเทศอย่างเป็นระบบและปลอดภัย ภายใต้ความเข้าใจในกฎหมายดิจิทัลและจริยธรรม เพื่อประโยชน์ขององค์กร	1. สืบค้นข้อมูล โดยใช้คำสำคัญและตัวกรองขั้นสูง ผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วและแม่นยำ 2. วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบของข้อมูลก่อนนำมาใช้งาน ประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลและเนื้อหา 3. บริหารจัดการข้อมูล โดยการจัดเก็บ จัดระเบียบ และแบ่งปันทรัพยากรสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และปลอดภัย

ตาราง 3 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
และแบ่งปันทรัพยากรสารสนเทศ อย่างเป็นระบบและปลอดภัย ตลอดจนมีความเข้าใจกฎหมาย ดิจิทัล ตระหนักถึงลิขสิทธิ์ และนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการ พัฒนางานและแก้ปัญหาของ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ			4. ตระหนักและปฏิบัติตาม กฎหมาย จริยธรรมดิจิทัล และนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ แก้ปัญหขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล

2.1 ความหมายของการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความหมายของการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ ดังนี้

กณิชา ศิริศักดิ์ (2559, หน้า 56 – 60) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การผลิตสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การสร้างสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลขึ้นมาใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนและการทำงานด้วยตัวเอง หรือสร้างร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นสื่อหรือเทคโนโลยีใหม่ที่ไม่เคยมีคนใช้หรือไม่เคยมีหรือเป็นสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐานทั่วไป เช่น PowerPoint วิดีโอ รูปภาพ เป็นต้น รวมทั้งสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ บล็อก เป็นต้น แต่มีเนื้อหาและรายละเอียดต่าง ๆ ในสื่อที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น

สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน (2561, หน้า 77 – 82) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า สร้างสรรค์เนื้อหาและข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและวิธีการอื่น ๆ ในการสร้างสื่อ สารสนเทศ สังเคราะห์เป็นความรู้ จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, หน้า 41) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การใช้เครื่องมือดิจิทัลและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างสร้างสรรค์ ใช้กระบวนการทางปัญญา (Cognitive Processing) เพื่อเข้าใจและแก้ไขปัญหาทางความคิด และสถานการณ์ปัญหาในสภาพแวดล้อมดิจิทัล

สุจิตรา วันทอง (2566, หน้า 37) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การสร้างเนื้อหาดิจิทัล มีขอบข่ายเพื่อสร้างและแก้ไขเนื้อหาดิจิทัล เพื่อปรับปรุงและรวมข้อมูลและเนื้อหาเข้ากับองค์ความรู้ที่มีอยู่ พร้อมทำความเข้าใจว่าลิขสิทธิ์และใบอนุญาตจะต้องนำไปใช้อย่างไร เพื่อทราบวิธีการให้คำแนะนำที่เข้าใจได้ สำหรับระบบคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย การพัฒนาเนื้อหาดิจิทัล สามารถวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชัน ภาพ คลิปวิดีโอ เพื่อเผยแพร่เนื้อหาผ่านสื่อดิจิทัล

นุรฮายาตี ดาตุมะดา (2567, หน้า 109) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์

ประเมินความน่าเชื่อถือ กลั่นกรองข้อมูลก่อนเผยแพร่หรือส่งต่อ รวมถึงควรเก็บข้อมูลส่วนตัวของผู้อื่นเป็นความลับ ไม่ทำให้ผู้อื่นเสียหาย

อรรวรรณ สารชติ (2566, หน้า 33) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า เป็นการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน การคิดค้นรูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษา และการให้บริการทางการศึกษา

Ferrari (2013, p. 12) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การสร้างเนื้อหา (Content creation) ประกอบด้วย การพัฒนาเนื้อหา การบูรณาการ และการปรับปรุงใหม่ ลิขสิทธิ์และใบอนุญาต และการเขียนโปรแกรม

Stephanie, Riina & Yves (2016, pp. 8 – 9) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การสร้างเนื้อหาดิจิทัล (Digital content creation) ประกอบด้วย การพัฒนาเนื้อหาดิจิทัล (Developing digital content) สามารถวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชัน ภาพ คลิปวิดีโอ เพื่อเผยแพร่เนื้อหาผ่านสื่อดิจิทัล การบูรณาการและการปรับปรุงเนื้อหาดิจิทัลที่เกี่ยวกับงาน (Integrating and re-elaborating digital content) สามารถบูรณาการ ปรับเปลี่ยน ปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัล เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การระมัดระวังด้านการละเมิดลิขสิทธิ์ (Copyright and licenses) และการสร้างโปรแกรม (Programming) สามารถวางแผนและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือดำเนินงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

Mannila et al. (2018, p. 79) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การสร้างเนื้อหาทางดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือสำหรับสร้างเนื้อหาทางดิจิทัล สามารถสรุปข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายแต่เพื่อให้ได้ตัวแทนของกลุ่มข้อมูลนั้น สามารถเขียนโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนออกแบบการแก้ไขปัญหาอย่างมีขั้นตอน และระบุเวลาและวิธีการใช้โปรแกรมหลากหลายสาขาได้

จากการนิยามความหมายขององค์ประกอบ การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ว่า การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการริเริ่มและออกแบบเนื้อหาดิจิทัลใหม่

หรือการบูรณาการปรับปรุงเนื้อหาเดิมให้ดียิ่งขึ้น โดยอาศัยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชัน หรือเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ในการผลิตสื่อรูปแบบที่หลากหลาย เช่น วิดีโอ ภาพกราฟิก หรือสื่อนำเสนอ เพื่อใช้ในการสื่อสารองค์ความรู้ แก้ไขปัญหา หรือพัฒนางาน วิชาการและการบริหารจัดการ รวมถึงความเข้าใจในหลักการเขียนโปรแกรมเบื้องต้น หรือการวางแผนระบบคอมพิวเตอร์อย่างเป็นขั้นตอน ภายใต้ความตระหนักรู้เรื่องลิขสิทธิ์ และการให้เครดิตข้อมูลอย่างถูกต้อง

2.2 ความสำคัญของการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ ดังนี้

พรวิภา เซยกลิ่น (2566, หน้า 68) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนให้เกิดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงขององค์การสู่ความเป็นเลิศ โดยการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ การบูรณาการทางความคิด รวบรวม

เบญจรัตน์ ลาคำ (2568, หน้า 256) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า การปรับปรุง มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมในการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล ซึ่งการบริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลจะมุ่งยกระดับระบบการศึกษานั่นให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ผู้ปกครองรวมถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเข้าถึงทุกเทคโนโลยีอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

Promsuwan et al. (2019, p. 97) ได้ระบุถึงความสำคัญของการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถนำมาใช้แก้ปัญหา ด้านการจัดการในโรงเรียนขนาดเล็กได้ เช่น ปัญหางบประมาณและครูไม่เพียงพอ รวมถึงจำนวนนักเรียนน้อย

Damanik & Widodo (2024, p. 384) ได้ระบุถึงความสำคัญของการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า ครูจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัล ในระดับสูง เพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล และยกระดับมาตรฐานการศึกษาได้

จากการนิยามความสำคัญขององค์ประกอบ การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญได้ว่า การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และแก้ไขข้อจำกัดด้านทรัพยากร ขณะเดียวกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลในระดับสูงเพื่อสร้างกิจกรรมทางวิชาชีพที่ทันสมัย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ช่วยให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว อันเป็นการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงชีวิตในยุคดิจิทัลและยกระดับมาตรฐานการศึกษาในภาพรวม

ตาราง 4 การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการริเริ่มและออกแบบเนื้อหาดิจิทัลใหม่หรือการบูรณาการปรับปรุงเนื้อหาเดิมให้ดียิ่งขึ้นโดยอาศัยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชัน หรือเครื่องมือดิจิทัลต่างๆ ในการผลิตสื่อรูปแบบที่หลากหลาย เช่น วิดีโอ ภาพกราฟิก หรือสื่อนำเสนอเพื่อใช้ในการสื่อสารองค์ความรู้ แก้ไขปัญหา หรือพัฒนางานวิชาการและการบริหารจัดการ รวมถึงความเข้าใจในหลักการเขียนโปรแกรมเบื้องต้น	การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และแก้ไขข้อจำกัดด้านทรัพยากร ขณะเดียวกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลในระดับสูงเพื่อสร้างกิจกรรมทางวิชาชีพที่ทันสมัย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ช่วยให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ความถูกต้องด้านลิขสิทธิ์ และการตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่สมเหตุสมผล มีความเสียสละในการริเริ่มนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่บุคลากรในยุคนวัตกรรม	1. มีวิสัยทัศน์ในการเป็นแบบอย่างในการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ หรือบูรณาการเทคโนโลยี 2. บริหารจัดการและสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล 3. แสดงออกถึงความเสียสละในการริเริ่มนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา

ตาราง 4 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
หรือการวางแผนระบบคอมพิวเตอร์อย่างเป็นขั้นตอนภายใต้ความตระหนักรู้เรื่องสิทธิและการให้เครดิตข้อมูลอย่างถูกต้อง	อันเป็นการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงชีวิตในยุคดิจิทัลและยกระดับมาตรฐานการศึกษาในภาพรวม		4. เป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพแก่บุคลากร

3. การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล

3.1 ความหมายของการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือ

ทางดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความหมายของการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัลไว้ ดังนี้

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561, หน้า 1 – 2)

ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน หมายถึงสามารถใช้เครื่องมือที่หลากหลายได้อย่างสะดวกสบายเพื่อการสนทนาและทำงานร่วมกับผู้อื่นแบบออนไลน์ รวมถึงการแบ่งปันเอกสารและหรือข้อคิดเห็น การประชุมทางไกล (video conferencing) และการเข้าร่วมสัมมนาผ่านเว็บไซต์ การสัมมนาผ่านเครื่องมือและช่องทางที่หลากหลาย

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, หน้า 39) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การสื่อสารยุคดิจิทัล หมายถึงการสื่อสารและแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารความรู้อย่างมีประสิทธิภาพและจริยธรรม มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคมสาธารณะ เพื่อสังเกตทิศทางของสื่อและสารสนเทศ รวมถึงกระแสสังคม

สุจิตรา วันทอง (2566, หน้า 36) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือ มีขอบข่ายเพื่อโต้ตอบ สื่อสารและทำงานร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและยุคสมัย มีส่วนร่วมในสังคมผ่านบริการดิจิทัลของภาครัฐและเอกชนและการเป็นพลเมืองที่มีส่วนร่วม เพื่อจัดการสถานะดิจิทัล ตัวตน และชื่อเสียง

อรรณณ สารขัติ (2566, หน้า 30) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า เป็นการโน้มน้าวให้ผู้อื่นสนใจ คล้อยตาม ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ โดยมีศิลปะในการพูด การเขียน การนำเสนอ การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย และการแก้ปัญหาความขัดแย้ง อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคล

Ferrari (2013, p. 12) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การสื่อสาร (Communication) ประกอบด้วย ปฏิสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยี การแบ่งปันข้อมูล

และเนื้อหา การมีส่วนร่วมในการเป็นพลเมืองออนไลน์ การทำงานร่วมกันผ่านช่องทางดิจิทัล มารยาท และการจัดการเอกลักษณ์ดิจิทัล

Stephanie, Riina & Yves (2016, pp. 8 – 9) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือ (Communication and collaboration) ประกอบด้วย การมีปฏิสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Interacting through digital technologies) สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบคลุม เพื่อร่วมงาน และสังคมผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย เข้าใจวิธีการติดต่อสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลที่เหมาะสมในบริบทต่าง ๆ การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Sharing through digital technologies) การมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Engaging in citizenship through digital technologies) การทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Collaborating through digital technologies) การมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Netiquette) และการจัดการด้านอัตลักษณ์ของตนเองในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Managing digital identity)

Mannila et al. (2018, p. 79) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารออนไลน์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการอ้างอิงได้อย่างถูกต้องเมื่อต้องนำข้อมูลของผู้อื่นมาใช้ ความสามารถในการค้นหาสถานที่ และสามารถจัดการและลบร่องรอยหรือประวัติการเข้าถึงข้อมูลที่เกิดขึ้นในดิจิทัลได้

จากการนิยามความหมายขององค์ประกอบ การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ว่า การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัลหมายถึง สมรรถนะในการติดต่อสื่อสาร ตอบ และทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านช่องทางดิจิทัลและสังคมออนไลน์ที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพและไร้ข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ครอบคลุมถึงความสามารถในการแบ่งปันข้อมูล การประชุมทางไกล และการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อประสานงานและสร้างความร่วมมือภายในและภายนอกองค์กร โดยผู้บริหารต้องมีมารยาททางสังคมออนไลน์ (Netiquette) รู้จักกาลเทศะ สามารถจัดการอัตลักษณ์ดิจิทัลของตนเอง และมีทักษะในการโน้มน้าวหรือจัดการความขัดแย้งผ่านสื่อดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

3.2 ความสำคัญของการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล ไว้ดังนี้

ภาณุวัฒน์ ฐานไชยยิ่ง (2564, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัลไว้ว่า การรู้ดิจิทัลจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและช่องทางในการสื่อสาร หรือทำงานร่วมกัน รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อการศึกษาและความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อีกทั้งยังส่งผลต่อการขยายขีดความเป็นไปได้ในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เตรียมพร้อมสำหรับการใช้ชีวิตในการทำงานในปัจจุบัน

ศุทธิณี พงษ์ใหญ่ (2566, หน้า 226) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัลไว้ว่า การรู้ดิจิทัลส่งผลให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางดิจิทัลที่มีความซับซ้อนได้ทั้งการติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกันบนสื่อสังคมออนไลน์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในรูปแบบสารสนเทศดิจิทัล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบสื่อที่หลากหลาย และปลอดภัย

ศศิวิมล บ่อคำ (2566, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัลไว้ว่า การรู้ดิจิทัลมีความสำคัญกับบุคคลในการส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งจะส่งเสริมการเปิดโอกาสของการการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้แบบใหม่ การสื่อสาร การทำงานร่วมกันบนสื่อออนไลน์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในรูปแบบของสารสนเทศดิจิทัลในรูปแบบที่หลากหลายและปลอดภัย

ฉัตรชัย สุกสิ (2567, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัลไว้ว่า ทักษะการสื่อสาร เป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งที่จะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จขององค์การได้ในยุคที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามา มีบทบาทในการดำรงชีวิต ทั้งการเลือกช่องทางการสื่อสารในการเผยแพร่สารสนเทศที่เหมาะสมกับผู้รับสารในรูปแบบของสื่อดิจิทัล รวมไปถึงการใช้ภาษาในการสื่อสารบนเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้าใจง่าย ไม่กำกวมในการเผยแพร่สารสนเทศไปยังกลุ่มเป้าหมายผ่านอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ

สายธาร ชาญรบ (2568, หน้า 221) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัลไว้ว่า การพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านการ

บริหารแบบสร้างความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

ลลิตติมา วัฒนกุล (2568, หน้า 495 – 496) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้งานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารยังควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ ICT ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรประยุกต์ใช้ ICT เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการเรียนการสอนและการทำงาน

จากการนิยามความสำคัญขององค์ประกอบ การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญได้ว่า การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัลเป็นสมรรถนะหลักที่ผู้บริหารต้องใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลและใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างนวัตกรรมการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายและปลอดภัย นอกจากนี้ยังต้องเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างครู นักเรียน และชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว

ตาราง 5 การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัลหมายถึงสมรรถนะในการติดต่อสื่อสารโต้ตอบ และทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านช่องทางดิจิทัลและสังคมออนไลน์ที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพและไร้ข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ครอบคลุมถึงความสามารถในการแบ่งปันข้อมูล การประชุมทางไกล และการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อประสานงานและสร้างความร่วมมือภายในและภายนอกองค์กร โดยผู้บริหารต้องมีมารยาททางสังคมออนไลน์	การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัลเป็นสมรรถนะหลักที่ผู้บริหารต้องใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลและใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างนวัตกรรมการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายและปลอดภัย นอกจากนี้ยังต้องเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เชื่อมโยงเครือข่าย	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ถึงความสามารถในการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการสื่อสารและประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร การแสดงออกถึงการมีมารยาททางสังคมออนไลน์ การจัดการความขัดแย้งผ่านสื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ และการเป็นต้นแบบในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	1. สื่อสารและโต้ตอบผ่านช่องทางดิจิทัลและสังคมออนไลน์เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สร้างความร่วมมือและเครือข่าย โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลในการประสานงานและแบ่งปันข้อมูลระหว่างครู นักเรียน และชุมชน 3. เป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้สื่อดิจิทัลด้วยมารยาททางสังคมออนไลน์ และการจัดการอัตลักษณ์ดิจิทัลที่เหมาะสม

ตาราง 5 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
(Netiquette) รู้จักกาลเทศะ สามารถจัดการ อีเมลล์ดิจิทัลของตนเอง และมี ทักษะในการโน้มน้าวหรือจัดการ ความขัดแย้งผ่านสื่อดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสม	ระหว่างครู นักเรียน และชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรในยุค ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี อย่างรวดเร็ว		4. บริหารความขัดแย้งและ สร้างแรงจูงใจ ผ่านสื่อดิจิทัล เพื่อสร้างนวัตกรรมการทำงาน และการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร 5. เป็นต้นแบบในการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

4. การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล

4.1 ความหมายของการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความหมายของการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ ดังนี้

กณิชา ศิริศักดิ์ (2559, หน้า 56 – 60) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การใช้งานสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐานได้อย่างคล่องแคล่ว ได้แก่ โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน คือ โปรแกรม Microsoft Word, Microsoft PowerPoint และ Microsoft Excel สื่อดิจิทัลใหม่ ๆ ได้แก่ Tablet และ smartphone และเครื่องมือทางออนไลน์ ได้แก่ Google Hotmail และ YouTube รวมถึงการใช้งานผ่านสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook และ LINE โดยจะต้องสามารถนำสื่อและเทคโนโลยีเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการเรียนและการทำงานให้เหมาะสม รวมไปถึงการเลือกใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การคัดเลือกสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนและการทำงานได้อย่างเหมาะสม

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561, หน้า 1 – 2) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า เครื่องมือและเทคโนโลยี หมายถึง สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลายได้อย่างคุ้นเคย และใช้คำศัพท์เฉพาะได้พอสมควร และสามารถติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอุบัติใหม่ อาทิ กรีนเทคโนโลยี (Green technology) เอนเนอจีเซฟวิ่ง (Energy saving) และสามารถนำมาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, หน้า 30 – 31) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การใช้ดิจิทัล (Digital Skill/ICT Skill) หมายถึง บุคคลมีสมรรถนะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลากหลาย และสามารถประยุกต์ใช้ในงานได้มากขึ้น ได้แก่ การประกอบอาชีพ การศึกษาและเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นต้น และการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล (Problem Solving with Digital Tools) หมายถึง บุคคลมีสมรรถนะในการระบุความต้องการและทรัพยากรได้ สามารถตัดสินใจใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมได้อย่างชาญฉลาดตามวัตถุประสงค์และความต้องการได้ สามารถแก้ปัญหาย่างเชื่อมโยงกันด้วยเครื่องมือดิจิทัลได้ สามารถใช้เทคโนโลยี

อย่างสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาเชิงเทคนิค และสามารถปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะตนเองให้เท่าทันโลกได้

กิตติพงศ์ สมชอบ (2563, หน้า 1) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การใช้เครื่องมือดิจิทัล มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล และการนำระบบในการจัดการงานต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, หน้า 40) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การใช้ดิจิทัล (Digital Skill/ICT Skill) หมายถึง บุคคลมีสมรรถนะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลากหลาย และสามารถประยุกต์ใช้ในงานได้มากขึ้น ได้แก่ การประกอบอาชีพ การศึกษาและเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นต้น

สุจิตรา วันทอง (2566, หน้า 9) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การใช้ดิจิทัล หมายถึง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและอินเทอร์เน็ต การใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชันพื้นฐาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ บริหารงานบุคคล บริหารงานงบประมาณ และบริหารงานทั่วไป รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย

เวสเทรา (2001, อ้างถึงใน สุจิตรา วันทอง, 2566, หน้า 32) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ความสามารถในการใช้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความหมาย และเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน การเรียน และกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันโดยทั่วไป องค์ประกอบนี้รวมเอาสาขาวิชาทั้งสี่รวมถึงกิจกรรมและงานประจำวันต่าง ๆ โดยเฉพาะทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ซึ่งรวมเอาข้อมูลและความสามารถในการรู้ดิจิทัลเข้าไปด้วย

อรรธรณ สารชาติ (2566, หน้า 37) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า เป็นการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากการนิยามความหมายขององค์ประกอบ การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความคล่องแคล่วในการใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัล (เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน

แท็บเล็ต) และโปรแกรมพื้นฐานหรือแอปพลิเคชันสำหรับสำนักงานได้อย่างเชี่ยวชาญ สามารถเลือกใช้และประยุกต์เครื่องมือดิจิทัลให้เหมาะสมกับภาระงาน ทั้งด้านการบริหาร วิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป รวมถึงความสามารถในการติดตาม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอุบัติใหม่และนำมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาการทำงาน การเรียนรู้ และการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ สถานศึกษา

4.2 ความสำคัญของการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้

ฉะนิศา ศรีวิชัย (2565, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลจะเป็นเครื่องมือในการสร้างศักยภาพของทุกคน ยกกระดับคนไปสู่สังคมฐานความรู้ให้มีความสามารถขยับไปสู่การผลิตที่ใช้เทคโนโลยีหรือรู้จักใช้เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารในการประกอบอาชีพมากขึ้น สำหรับคนทั่วไปเทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่ฉลาด รู้เท่าทันสื่อ เท่าทันโลก

สุนภณต์ นิณรัตน์ (2567, หน้า 1128) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีนั้น ถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานทุกระดับ ผู้บริหารทุกระดับจึงต้องเผชิญกับสภาวะการณ์ของการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น แบบแผนการทำงานของผู้บริหารจึงเปลี่ยนไปด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่สามารถรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูล นำเสนอข้อมูล และเผยแพร่ข้อมูลอย่างรวดเร็ว ผลักดันให้ผู้บริหารต้องมีการตัดสินใจที่รวดเร็วขึ้น

ปยุตนา กัลยาคุณาภรณ์ (2568, หน้า 814) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า สื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้การสอน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะสามารถนำพาองค์กรให้ปรับตัวเข้ากับยุคสมัยใหม่ได้อย่างราบรื่น และใช้ประโยชน์สูงสุดจากเทคโนโลยีในการบริหารจัดการองค์กร

A' mar & Eleyan (2022, p. 781) ได้ระบุถึงความสำคัญของการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า เทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คน บทบาท

ของผู้นำโรงเรียน วิธีการสอน และนวัตกรรมทางการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปในยุค
อุตสาหกรรม 4.0 เนื่องจากจากเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ปัญญาประดิษฐ์และอินเทอร์เน็ต

Nhlumayo (2024, pp. 172 –1 73) ได้ระบุถึงความสำคัญของการ
ใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า การศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีเป็นพื้นฐานเป็นความจริงที่กำลัง
มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ และนั่นหมายความว่าเราต้องยอมรับและใช้ประโยชน์จากมัน
เพราะมันช่วยพัฒนาการเรียนรู้ผ่านวิธีการอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพวิธีการเรียนรู้
ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

Sirisooksilp et al. (2022, p. 3770) ได้ระบุถึงความสำคัญ
ของการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นภาวะผู้นำอีกรูปแบบหนึ่ง
ที่มีความสำคัญ เนื่องจากช่วยให้องค์กรสร้างขั้นตอนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้
ที่เอื้อต่อการเปิดตัวเทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ และบริการใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

จากการนิยามความสำคัญขององค์ประกอบ การใช้สื่อ
และเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญได้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลถือเป็น
เครื่องมือทางยุทธศาสตร์ที่มีบทบาทสำคัญในการยกระดับศักยภาพของบุคลากร
เข้าสู่สังคมฐานความรู้ ช่วยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทัน
การเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของการบริหารจัดการ
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลให้แบบแผนการทำงานเปลี่ยนไป โดยช่วยให้
ผู้บริหารสามารถรวบรวม ประมวลผล และเผยแพร่ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นปัจจัย
สำคัญที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจที่ฉับไวและแม่นยำยิ่งขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน

ตาราง 6 การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความคล่องแคล่วในการใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัล (เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต) และโปรแกรมพื้นฐานหรือแอปพลิเคชันสำหรับสำนักงานได้อย่างเชี่ยวชาญ สามารถเลือกใช้และประยุกต์เครื่องมือดิจิทัลให้เหมาะสมกับภาระงาน ทั้งด้านการบริหาร วิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป รวมถึงความสามารถในการติดตามความก้าวหน้าของ	เทคโนโลยีดิจิทัลถือเป็นเครื่องมือทางยุทธศาสตร์ที่มีบทบาทสำคัญในการยกระดับศักยภาพของบุคลากรเข้าสู่สังคมฐานความรู้ ช่วยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลให้แบบแผนการทำงานเปลี่ยนไป โดยช่วยให้ผู้บริหารสามารถรวบรวม ประมวลผล และเผยแพร่ข้อมูล	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ถึงสมรรถนะการปฏิบัติในการใช้อุปกรณ์และแอปพลิเคชันดิจิทัลเพื่อบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป สนับสนุนการตัดสินใจ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรวบรวม ประมวลผล และเผยแพร่ข้อมูล ที่ถูกต้องแม่นยำและรวดเร็ว การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของงาน และความสามารถในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรมีการติดตามและปรับใช้	1. ใช้งานอุปกรณ์และแอปพลิเคชันดิจิทัลพื้นฐานและซอฟต์แวร์สำนักงานในการปฏิบัติงานบริหารได้อย่างถูกต้อง 2. ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารงาน 4 ฝ่าย (วิชาการ งบประมาณ บุคลากร งานทั่วไป) ได้อย่างเหมาะสมกับภาระงาน 3. สนับสนุนการตัดสินใจ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรวบรวม ประมวลผล และเผยแพร่ข้อมูล ที่ถูกต้องแม่นยำและรวดเร็ว 4. เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของงาน และความสามารถ

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
เทคโนโลยีอุบัติใหม่และนำมา ปรับใช้ในการแก้ปัญหาการทำงาน การเรียนรู้ และการดำเนิน ชีวิตประจำวันได้อย่างคุ้มค่าและ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจที่ฉับไว และแม่นยำยิ่งขึ้นในสภาวะการณ์ ปัจจุบัน	เทคโนโลยีอุบัติใหม่ ในการแก้ปัญหา การทำงานและสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ภายในสถานศึกษา อย่างคุ้มค่า	5. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มา ประยุกต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ องค์กร 6. ติดตามและปรับใช้ เทคโนโลยี ในการแก้ปัญหา การทำงานและสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ภายในสถานศึกษา อย่างคุ้มค่า

5. จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล

5.1 ความหมายของจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความหมายของจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ ดังนี้

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561, หน้า 1 – 2)

ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า เอกลักษณ์และคุณภาพชีวิต หมายถึง ตระหนักถึงประเด็นความปลอดภัยออนไลน์ รวมถึงการปกป้องข้อมูลและภาพลักษณ์ส่วนตัว ใช้คุณลักษณะด้านความปลอดภัย เช่น ซอฟต์แวร์ต้านไวรัส และการตั้งค่าความมั่นคงปลอดภัยบนอุปกรณ์ รวมทั้งข้อมูลส่วนตัวบนสื่อสังคมออนไลน์ รู้จักสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการป้องกันข้อมูล รั่วรั่วรั่วและเฝ้าระวังในการแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่น และในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ทางออนไลน์

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, หน้า 39 – 40) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ความปลอดภัยยุคดิจิทัล หมายถึง ป้องกันตนเมื่อใช้งานอุปกรณ์หรือบริการดิจิทัล ป้องกันตนจากอันตรายเมื่อใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต รอยเท้าดิจิทัล (Digital Footprint) ร่องรอยการใช้งานอินเทอร์เน็ต หรือสื่อสังคมออนไลน์ และกฎหมายดิจิทัล หมายถึง ปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล หลีกเลี่ยงการกระทำผิดกฎหมายออนไลน์

สุจิตรา วันทอง (2566, หน้า 9) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การมีจริยธรรมดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการระมัดระวังด้านการละเมิดลิขสิทธิ์ การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์

นุรฮายาตี ดาตุมะดา (2567, หน้า 107) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การมีจริยธรรมในการใช้สื่อดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีจะเกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อใช้อย่างมีจริยธรรม ไม่ทำให้ผู้อื่นเสียหาย ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ ใช้อย่างสร้างสรรค์ และถูกกาลเทศะ

อรวรรณ สารขัติ (2566, หน้า 35) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า เป็นการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบตนเองและสังคม ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

Ferrari (2013, p. 12) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ความปลอดภัย (Safety) ประกอบด้วย อุปกรณ์ป้องกัน การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล การปกป้องสุขภาพ และการปกป้องสิ่งแวดล้อม

Stephanie, Riina & Yves (2016, pp. 8 – 9) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ความปลอดภัย (Safety) ประกอบด้วย การป้องกันอุปกรณ์ (Protecting devices) สามารถดูแลรักษาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ดิจิทัล สามารถป้องกันความเสี่ยง และภัยคุกคามในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสแกนไวรัส การสำรองข้อมูลอยู่เสมอ การบันทึกข้อมูลบนคลาวด์ การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว (Protecting personal data and privacy) สามารถปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การปกป้องสุขภาพและความผาสุก (Protecting health and wellbeing) สามารถหลีกเลี่ยงความเสี่ยงด้านสุขภาพ และภัยคุกคามต่อสุขภาพ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตในขณะที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการปกป้องสิ่งแวดล้อม (Protecting the environment) ตระหนักถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

Mannila et al. (2018, p. 79) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ความปลอดภัย หมายถึง ความสามารถในการป้องกันอุปกรณ์ดิจิทัลจากการเข้าถึงที่ไม่พึงประสงค์ สามารถในการตรวจจับเมื่อมีความพยายามหลอกลวงให้มีการแบ่งปันข้อมูลส่วนตัวจากบุคคลอื่นสามารถแยกแยะเว็บไซต์ที่ไม่พึงประสงค์หรือการฉ้อโกงได้ เป็นส่วนหนึ่งในการป้องกันการกลั่นแกล้งทางออนไลน์ และสามารถประเมินผลกระทบของการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลต่อสิ่งแวดล้อมได้

จากการนิยามความหมายขององค์ประกอบ จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ว่า จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัลหมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยความรับผิดชอบ มีคุณธรรม และเคารพกฎหมาย โดยตระหนักถึงการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy) การไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ และการให้เกียรติเจ้าของผลงาน รวมถึงความสามารถในการดูแลรักษาความปลอดภัยของอุปกรณ์และระบบจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ (เช่น ไวรัส การหลอกลวง) ตลอดจนการคำนึงถึงผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีที่มีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสิ่งแวดล้อม

5.2 ความสำคัญของจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ ดังนี้

กัญชลารักษ์ ทิปการ (2568, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้ AI อย่างมีจริยธรรม ไว้ว่า ครูในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องปรับบทบาทไปสู่การเป็นผู้ดูแลความถูกต้องของข้อมูลจาก AI อย่างใกล้ชิด และต้องมีทักษะในการประเมินผลลัพธ์จาก AI เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพและมีความเป็นมนุษย์ อีกทั้งยังช่วยสร้างพื้นฐานของพลเมืองดิจิทัลที่มีความรับผิดชอบและมีวิจารณญาณ

พริภา เชยกลิ่น (2566, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ “จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล” ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคดิจิทัลต้องแสดงภาวะผู้นำในการวางแผนบริหารจัดการเพื่อเตรียมครูผู้สอนที่จะเป็น ผู้สร้างบุคคลในยุคของโลกดิจิทัล ให้มีความเชี่ยวชาญและปลูกฝังจรรยาบรรณของคนรุ่นใหม่โดยไม่นำเทคโนโลยีไปใช้ในทางที่ผิด

พิมพ์ลา อำนาจ (2566, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการ “ภาวะผู้นำดิจิทัล” ไว้ว่า ผู้บริหารและครูต้องเป็นผู้เรียนรู้ที่มีความแม่นยำทางวิชาการและมีทักษะการใช้เทคโนโลยี โดยต้องให้ความสำคัญกับการวิจัยและการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศที่เอื้อต่อการจัดประสบการณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สัญญา พันพิลา (2562, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการ “ด้านการควบคุมกำกับและการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล” ไว้ว่า เป็นด้านที่มีความสำคัญสูงสุดจากการประเมินความสามารถด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่เป็นระบบและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

Gallego – Arrufat et al. (2024, p. 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการ “Digital Rights and Responsibility” ไว้ว่า การใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตไม่สามารถแยกออกจากความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้นการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและความรับผิดชอบในการใช้อินเทอร์เน็ตจึงเป็นกุญแจสำคัญสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (The potential benefits we appreciate in Internet use are inseparable from the maximum risks involved)

Ma et al. (2025, p. 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ “Digital Safety Competence” ไว้ว่า สมรรถนะด้านความปลอดภัยทางดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับสมรรถนะทางพุทธิปัญญา และความสามารถทางศีลธรรม ซึ่งช่วยให้นักศึกษาสามารถจัดการกับความท้าทายเชิงจริยธรรมในยุค AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการนิยามความสำคัญขององค์ประกอบจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยี ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญได้ว่า ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำในการวางระบบกำกับดูแลตามกฎหมายและมาตรฐานสากล เพื่อคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและลดความเสี่ยงจากการใช้อินเทอร์เน็ตที่ส่งผลต่อความยั่งยืน ขณะที่ครูต้องปรับบทบาทเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของ AI และใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างเชี่ยวชาญเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ การปลูกฝังจรรยาบรรณและสมรรถนะด้านความปลอดภัยทางดิจิทัลไม่เพียงแต่ช่วยป้องกันการใช้เทคโนโลยีในทางที่ผิด แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาพุทธิปัญญาและศีลธรรมของพลเมืองดิจิทัลให้สามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายในยุค AI ได้อย่างมีวิจารณญาณและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ตาราง 7 จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัลหมายถึงการประพฤติปฏิบัติตนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยความรับผิดชอบ มีคุณธรรม และเคารพกฎหมาย โดยตระหนักถึงการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy) การไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ และการให้เกียรติเจ้าของผลงาน รวมถึงความสามารถในการดูแลรักษาความปลอดภัยของอุปกรณ์และระบบจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ (เช่น ไวรัส การหลอกลวง) ตลอดจนการคำนึงถึงผลกระทบ	ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำในการวางระบบกำกับดูแลตามกฎหมายและมาตรฐานสากล เพื่อคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและลดความเสี่ยงจากการใช้อินเทอร์เน็ตที่ส่งผลต่อความยั่งยืน ขณะที่ครูต้องปรับบทบาทเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของ AI และใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างเชี่ยวชาญเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ การปลูกฝังจรรยาบรรณและสมรรถนะด้านความปลอดภัยทางดิจิทัลไม่เพียงแต่ช่วยป้องกันการใช้เทคโนโลยีในทางที่ผิด แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาพฤติกรรมปัญญาและศีลธรรม	ลักษณะพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่สะท้อนถึง ความรับผิดชอบและความเป็นมืออาชีพในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้กรอบของกฎหมายและหลักคุณธรรม โดยครอบคลุมตั้งแต่การมีจิตสำนึกในการเคารพลิทธิและทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลอย่างถูกต้อง และการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างมีวิจารณญาณโดยมุ่งเน้นความถูกต้องเที่ยงธรรมเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันยังรวมถึงทักษะ	1. การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้กรอบของกฎหมายและหลักคุณธรรม 2. มีจิตสำนึกในการเคารพลิทธิและทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น 3. การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลอย่างถูกต้อง และการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างมีวิจารณญาณ 4. การปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยทางไซเบอร์ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร เพื่อเฝ้าระวังภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ

ตาราง 7 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ของการใช้เทคโนโลยีที่มีต่อสุขภาพ กาย สุขภาพจิต และสิ่งแวดล้อม	ของพลเมืองดิจิทัล ให้สามารถ เผชิญหน้ากับความท้าทายในยุค AI ได้อย่างมีวิจารณญาณและมีความ รับผิดชอบต่อสังคม	ในการปกป้องความเป็นส่วนตัว และความปลอดภัยทางไซเบอร์ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร เพื่อเฝ้าระวังภัยคุกคามในรูปแบบ ต่าง ๆ และการบริหารจัดการข้อมูล ให้เป็นไปตามมาตรฐานกฎหมาย คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	5. การบริหารจัดการข้อมูล ให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฎหมายคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล

แนวคิดศตวรรษที่ 21

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21 ที่มีช่วงเวลาเริ่มจากปี ค.ศ. 2001 ถึง 2100 (พ.ศ. 2544 ถึง พ.ศ. 2643) ซึ่งเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลครอบคลุมความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของศตวรรษที่ 21

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความหมายของศตวรรษที่ 21 ไว้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่าช่วงระยะเวลาระหว่างปี ค.ศ. 2001 ถึง ค.ศ. 2100 หรือ พ.ศ. 2544 ถึง พ.ศ. 2643

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2562, หน้า 44) ได้กล่าวว่า โลกในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคสารสนเทศ (Information Age) สังคมแห่งโลกอนาคตแข่งขันโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – based Economy ใช้ความรู้และนวัตกรรมทางเทคโนโลยี มาสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้

สุพรรณา ไตรรัตน์ (2562, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง คริสต์ศตวรรษแรกของคริสต์สหัสวรรษที่ 3 และเป็นคริสต์ศตวรรษปัจจุบัน โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 ซึ่งโลกในทุกวันนี้ได้มีการถูกพัฒนาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้าน Technology และนวัตกรรม (Innovation) ต่าง ๆ ที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งขณะนี้โลกปัจจุบันได้ก้าวเข้ามาสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มตัว ซึ่งเป็นยุคที่ Digital Technology ที่เข้ามามีบทบาทและเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับมนุษย์ในปัจจุบัน และอนาคต

เมธาพร ชีวชาภรณ์ (2563, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง ยุคที่เริ่มต้นปี 2001 – สิ้นสุดในปี 2100) เป็นศตวรรษที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เป็นยุคที่มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักรและหุ่นยนต์ ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน มีการส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ในโลกที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว

สุวิมล ทองจำรัส (2563, หน้า 167 – 168) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของโลกก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ สารสนเทศการสื่อสาร และเทคโนโลยี โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทำให้โลกสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดน เป็นยุคของเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร สามารถอำนวยความสะดวก และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตคนในยุคดิจิทัล จึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยี

สมหมาย อ่ำตอนกลอย (2566, หน้า 168) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง สังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยียุคดิจิทัลส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นความรวดเร็วที่นักวิชาการเห็นตรงกันว่าเพิ่งจะเริ่มต้นเท่านั้น ในระยะถัดไปจะยิ่งทวีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

UNESCO (2018, p. 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ความฉลาดทางดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงทักษะทางเทคนิค แต่เป็นความสามารถในการเข้าถึง จัดการ ทำความเข้าใจ บูรณาการ สื่อสาร ประเมิน และสร้างสรรค์ข้อมูลอย่างปลอดภัย และเหมาะสมผ่านเทคโนโลยีเพื่อการทำงานและการเป็นผู้ประกอบการ

OECD (2025, p. 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคสมัยแห่งความไม่แน่นอนที่เกิดจากวิกฤตการณ์ที่เชื่อมโยงกันและการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบีบอัดเวลาให้บุคคล องค์กร และรัฐบาลต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของศตวรรษที่ 21 ได้ว่าเป็นยุคแห่งสังคมใหม่ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเกิดจากการใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงข้อมูลของทุกภูมิภาคทั่วโลกเข้าด้วยกัน โลกปัจจุบันขับเคลื่อนด้วยความรู้และนวัตกรรมทางเทคโนโลยี ซึ่งช่วยสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และผลักดันให้เกิดการพัฒนาในหลายมิติความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหยุดยั้งได้ โลกในวันนี้ได้ผ่านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยมีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นแรงผลักดันสำคัญ สิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

ถูกนำมาใช้งานเพื่อทดแทนแรงงานมนุษย์ ช่วยเพิ่มความเร็วในการสื่อสาร
อำนวยความสะดวก และทำให้เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น ผลกระทบเหล่านี้ส่งอิทธิพลต่อ
การดำเนินชีวิตของผู้คนในยุคดิจิทัลเป็นอย่างมาก จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนต้องปรับตัว
และเรียนรู้เทคโนโลยีอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่ง

2. ความสำคัญของศตวรรษที่ 21

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยกล่าวถึงความสำคัญของศตวรรษ
ที่ 21 ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 16 – 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญ
ของศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า จากศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21 ความเปลี่ยนแปลงที่เห็นเด่นชัด
ที่สุด คือ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทำให้เกิดเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัล
ที่เชื่อมโยงโลกในแต่ละส่วนเข้าด้วยกัน สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน
ได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ที่มีการพัฒนามาอย่าง
ต่อเนื่องตั้งแต่ศตวรรษที่ 20 เช่น คอมพิวเตอร์ และโทรศัพท์เคลื่อนที่ ซึ่งปัจจุบันอุปกรณ์
อิเล็กทรอนิกส์เหล่านี้ ก็ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและกลายมาเป็นปัจจัยสำคัญ
ที่ทุกคนต้องมีไว้เพื่อตอบสนองต่อการก้าวทันการเติบโตของโลก

อรสา มาสิงห์ (2560, หน้า 38) ได้กล่าวถึงความสำคัญ
ของศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ช่วงของคริสต์ศตวรรษที่ 21 คือคริสต์ศตวรรษแรกของคริสต์
สหัสวรรษที่ 3 และเป็นคริสต์ศตวรรษปัจจุบัน โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001
จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 ซึ่งโลกในทุกวันนี้ได้มีการถูกพัฒนาตั้งแต่อดีตจนถึง
ปัจจุบันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้าน Technology และนวัตกรรม (Innovation)
ต่าง ๆ ที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งขณะนี้โลกปัจจุบันได้ก้าวเข้ามาสู่ศตวรรษ
ที่ 21 อย่างเต็มตัว ซึ่งเป็นยุคที่ Digital Technology ที่เข้ามามีบทบาทและเป็นองค์ประกอบ
สำคัญสำหรับมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งการเตรียมนักเรียนให้พร้อมทั้งชีวิต
ในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษ
ที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตฤกษ์ (2562, หน้า 32)
ได้กล่าวถึง ความสำคัญของศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า วิสัยทัศน์สำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษ
ที่ 21 ซึ่งพัฒนาโดยภาศิฯ นำเสนอบริบทที่น่าสนใจ วิสัยทัศน์นี้เสนอความคิดองค์รวม
อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ปรับแนวคิดและฟื้นฟูการศึกษาของรัฐขึ้นมาใหม่โดยนำ

องค์ประกอบ ทั้งหมดมารวมกัน ทั้งผลการเรียนรู้ของนักเรียนและระบบสนับสนุน การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้กลายเป็นกรอบความคิดรวม สำหรับเราทุกคน แล้วจุดเริ่มต้นที่แท้จริงสำหรับกรอบความคิดนี้คือผลลัพธ์สุดท้าย นั่นคือสิ่งที่นักเรียน ควรได้รับหลังจบการศึกษา เพื่อก้าวสู่การศึกษาระดับสูง การทำงาน และการดำรงชีวิต อย่างอิสระ เราจำเป็นต้องเข้าใจผลลัพธ์เหล่านี้ก่อนจะเริ่มสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่จะช่วย ยกระดับการศึกษาให้ไปถึงจุดที่ต้องการ เหตุผลที่มีระบบสนับสนุนการศึกษา หลักสูตร และการสอน การพัฒนาทางวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ก็เพื่อบรรลุผลลัพธ์ ที่สำคัญและจำเป็นต่อนักเรียนอย่างแท้จริง

จักรวาล สุขดี (2565, หน้า 27) ได้กล่าวกล่าวถึงความสำคัญของ ศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา เครื่องจักรและหุ่นยนต์ ถูกนำมาใช้งานทดแทนแรงงานคน ความต้องการทักษะที่สำคัญบางอย่างจึงมีความสำคัญมากกว่าที่เคยเป็นมา สิ่งสำคัญ คือ การมีทักษะที่หลากหลายที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายมากขึ้น ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการปรับตัว โลกต้องการคนที่พร้อมเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ และมีความพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นอย่าลืมฝึกฝน ทักษะเหล่านี้เพื่อการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพและรู้เท่าทันโลก

UNESCO (2015, p. 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า เป็นช่วงเวลาในโลกเผชิญกับความซับซ้อนและความยั่งยืนในระดับใหม่ ทั้งการเติบโตทางเศรษฐกิจที่มาพร้อมความเหลื่อมล้ำ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่เชื่อมโยงผู้คนเข้าด้วยกันแต่ก็สร้างความขัดแย้ง การศึกษาในศตวรรษนี้จึงมีความสำคัญ อย่างเร่งด่วนในการเตรียมความพร้อมให้บุคคลสามารถตอบสนองและปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีจริยธรรมและยั่งยืน

Widodo, Sowiyah & Riswandi (2025, p. 301) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกำลังอยู่ระหว่าง การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของยุคดิจิทัล ซึ่งถูกกำหนด โดยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) และการเกิดขึ้นของสังคม 5.0 (Society 5.0) การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลไม่เพียงแต่

เรียกร้องการเปลี่ยนแปลงทางเทคนิคเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน วิสัยทัศน์ของสถาบัน และกระบวนการทัศนคติความเป็นผู้นำด้วย

OECD (2025, p. 28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของศตวรรษที่ 21 ไว้ว่าเป็นศตวรรษที่กระตุ้นให้สังคมต้องยอมรับคำนิยามของ “ทักษะพื้นฐาน” ที่กว้างขึ้น และครอบคลุมมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการประมวลผลข้อมูล (Information – processing skills) เช่น การคิดคำนวณ การอ่านออกเขียนได้ และการแก้ปัญหาเชิงปรับตัว เพื่อลดช่องว่างทางสังคมและสร้างความไว้วางใจในสถาบันท่ามกลางความหลากหลายของข้อมูล

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปความสำคัญของศตวรรษที่ 21 ได้รับความเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดจนที่สุดคือความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งทำให้เกิดเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลที่เชื่อมโยงทุกส่วนของโลกเข้าด้วยกัน ผู้คนสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและสะดวกผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โลกก้าวเข้าสู่สิ่งที่เรียกว่า “สังคมความรู้” ที่มีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นทุกวันในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ การเตรียมนักเรียนให้พร้อมต่อการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมได้ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของผู้คนอย่างกว้างขวาง การพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น การคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยี และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักเรียนสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างมั่นคงในยุคดิจิทัลนี้

3. แนวคิดและหลักการของศตวรรษที่ 21

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองโดยสิ้นเชิงเพื่อให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21” ไม่ใช่ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 20 หรือศตวรรษที่ 19 ที่เตรียมคนออกไปทำงานในสายพานการผลิต ในยุคอุตสาหกรรม การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมคนออกไปเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้ (knowledge worker) และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (learning person) ไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ และเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้ แม้จะเป็นชาวนาหรือเกษตรกรก็ต้องเป็นคนที่พร้อมเรียนรู้

และเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้ ดังนั้น ทักษะสำคัญที่สุดของศตวรรษที่ 21 จึงเป็นทักษะของการเรียนรู้ (learning skills)

ไกรศร เจียมทอง (2561, หน้า 9 – 10) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักรและหุ่นยนต์ ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน เพราะฉะนั้นเราควรมีทักษะบางอย่างที่เครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ทำแทนไม่ได้ เช่น ทักษะการคิดแบบผู้เชี่ยวชาญและการสื่อสารที่ซับซ้อน ซึ่งจะมีโอกาสมากกว่าคนอื่น เพราะทักษะขั้นสูงเหล่านี้เครื่องจักรไม่สามารถทำแทนได้ ซึ่งเรากำลังเผชิญกับปัญหาระดับโลก เช่น วิกฤตการเงินโลก ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องโรคภัยไข้เจ็บ เราจะต้องเตรียมพร้อมเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและปัญหาระดับโลกเหล่านี้ ศตวรรษนี้เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ความเปลี่ยนแปลงหลายอย่างเกิดขึ้นในโลกทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองการปกครอง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและยากที่จะคาดเดาได้ว่าจะเกิดอะไรต่อไป

สุพรรณา ไตรรัตน์ (2562 หน้า 12) ได้กล่าวว่า โลกในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น ถูกเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า เป็นยุคโลกาภิวัตน์ อันหมายถึงยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลจากการนำเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการพัฒนานวัตกรรมและวิทยาการ ต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้เราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วมากขึ้นภายในเวลาไม่กี่นาทีผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น การทำธุรกรรมทางการเงิน การติดต่อประสานงาน การประชุมทางไกล หรือการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งความเจริญก้าวหน้านี้จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีได้เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงทำให้เป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งการใช้ชีวิต สภาพแวดล้อมหรือการศึกษาที่มีการเปิดกว้างมากขึ้น

วิโรจน์ สารรัตน์ (2566, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่ชีวิตประจำวันของคนทั่วโลก การพัฒนาในด้านเทคโนโลยีสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตและการใช้งานอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการทำงาน การศึกษา การสื่อสาร และการใช้ชีวิตประจำวัน เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมและวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญ การเข้าถึงข้อมูลและสื่อต่าง ๆ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำธุรกิจ

และวัฒนธรรมทางออนไลน์ นอกจากนี้ยังเกิดการเคลื่อนไหวทางสังคมเชิงการเมือง การต่อสู้สิทธิและความเท่าเทียม และการให้ความสำคัญกับความหลากหลาย และความเป็นสิ่งสำคัญของทุกกลุ่มคน อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่สำคัญ พัฒนาการทางเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การสื่อสาร และการคมนาคมที่ดีขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล การเร่งการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน

Hoyle et al. (1998, pp. 8 – 9) ได้กล่าวว่า โลกในยุคศตวรรษที่ 21 ถือได้ว่าเป็นโลกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยแท้จริง ซึ่งถึงแม้จะมีรากฐานการพัฒนา มาจากโลกในยุคอดีต หากแต่ในโลกยุคสมัยดังกล่าวนี้ กลับกลายเป็นโลกซึ่งถูกพัฒนาขึ้น โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยยะที่สำคัญจากพัฒนาการของโลกในอดีตที่ผ่านมา ดังนั้น มนุษย์ซึ่งดำรงชีวิตอยู่ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องสามารถปรับตัว เพื่อจะดำรงชีวิต อยู่ให้รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และทำนายได้ยาก

Battelle for Kids (2019, p. 2) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า กรอบความคิดนี้อธิบายทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญที่นักเรียนต้องเชี่ยวชาญ เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานและชีวิต; มันเป็นการผสมผสานระหว่างความรู้ ในเนื้อหา ทักษะเฉพาะ ความเชี่ยวชาญ และการรู้หนังสือ ภายในบริบทของการสอน ความรู้หลัก นักเรียนยังต้องเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จในโลกปัจจุบัน เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน เมื่อโรงเรียน หรือเขตพื้นที่การศึกษาสร้างบนรากฐานนี้ โดยผสมผสานกรอบความคิดทั้งหมดเข้ากับ ระบบสนับสนุนที่จำเป็น มาตรฐานการประเมินหลักสูตรและการสอน การพัฒนาวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ นักเรียนจะมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น และจบการศึกษาด้วยความพร้อมที่ดีกว่าเพื่อเติบโตในเศรษฐกิจโลกปัจจุบัน องค์ประกอบ ต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life & Career Skills) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม – 4Cs (Learning & Innovation Skills – 4Cs) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การสื่อสาร (Communication) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ข้อมูล สื่อ และทักษะด้านเทคโนโลยี (Information, Media, & Technology Skills) วิชาหลัก – 3Rs และธีมในศตวรรษที่ 21 (Key Subjects – 3Rs & 21st Century Themes)

กล่าวโดยสรุปแนวคิดของศตวรรษที่ 21 คือ ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและวิกฤตการณ์ที่ซับซ้อน มนุษย์จึงต้องปรับตัวเป็นคนที่ใช้ความรู้ และมีทักษะการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นสมรรถนะที่เครื่องจักรไม่สามารถทดแทนได้ อาทิ การคิดเชิงวิพากษ์ การสื่อสาร และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งผลให้การศึกษาต้องปฏิรูปบทบาทของครูและหลักสูตรให้ก้าวข้ามระบบอุตสาหกรรมแบบเดิม เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความยืดหยุ่นและพร้อมรับมือกับความผันผวนของโลกยุคใหม่

จากความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์นิยามของศตวรรษที่ 21 ดังตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์นิยามของศตวรรษที่ 21

นิยาม ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21	ตัวบ่งชี้ของศตวรรษที่ 21
ความหมายของศตวรรษที่ 21 คือ ยุคแห่งสังคมใหม่ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเกิดจากการใช้เทคโนโลยี เชื่อมโยงข้อมูลของทุกภูมิภาคทั่วโลกเข้าด้วยกัน โลกปัจจุบันขับเคลื่อนด้วยความรู้ และนวัตกรรมทางเทคโนโลยี ซึ่งช่วยสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและผลักดันให้เกิดการพัฒนาในหลายมิติ ความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหยุดยั้งได้ โลกในวันนี้ได้ผ่านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยมีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นแรงผลักดันสำคัญ สิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ถูกนำมาใช้งานเพื่อทดแทนแรงงานมนุษย์ ช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการสื่อสาร	1. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล 2. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีและเครือข่ายสารสนเทศในการเชื่อมโยงข้อมูลสถานศึกษากับภูมิภาคต่าง ๆ 3. ผู้บริหารนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษา 4. ผู้บริหารปรับปรุงระบบบริหารจัดการเพื่อทดแทนการใช้แรงงานมนุษย์ในส่วนที่เทคโนโลยีทำแทนได้ 5. ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารผ่านอุปกรณ์และเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัล

ตาราง 8 (ต่อ)

นิยาม ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21	ตัวบ่งชี้ของศตวรรษที่ 21
อำนวยความสะดวก และทำให้เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น ผลกระทบเหล่านี้ส่งอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในยุคดิจิทัลเป็นอย่างมาก จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนต้องปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่ง ความเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด คือ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งทำให้เกิดเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลที่เชื่อมโยงทุกส่วนของโลกเข้าด้วยกัน ผู้คนสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและสะดวกผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โลกก้าวเข้าสู่สิ่งที่เรียกว่า “สังคมความรู้” ที่มีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นทุกวันในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ การเตรียมนักเรียนให้พร้อมต่อการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล และวิกฤตการณ์ที่ซับซ้อน มนุษย์จึงต้องปรับตัวเป็น คนทำงานที่ใช้ ความรู้ และมีทักษะการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นสมรรถนะที่เครื่องจักรไม่สามารถ	6. ผู้บริหารบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ 7. ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจบริหารงานท่ามกลางความผันผวน 8. ผู้บริหารส่งเสริมทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับครูและบุคลากรเพื่อความมั่นคงในยุคดิจิทัล 9. ผู้บริหารแสดงบทบาทความเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้ในการบริหารงาน 10. ผู้บริหารส่งเสริมสมรรถนะที่เครื่องจักรทดแทนไม่ได้ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ และการสื่อสาร 11. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการปฏิรูปบทบาทของครูและหลักสูตรให้ก้าวข้ามระบบอุตสาหกรรมเดิม 12. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและพร้อมรับมือกับวิกฤตการณ์ที่ซับซ้อน 13. ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมทางการบริหารที่ตอบโจทย์ความต้องการของโลกยุคใหม่

ตาราง 8 (ต่อ)

นิยาม ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21	ตัวบ่งชี้ของศตวรรษที่ 21
ทดแทนได้ อาทิ การคิดเชิงวิพากษ์ การสื่อสาร และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งผลให้การศึกษาต้องปฏิรูปบทบาท ของครูและหลักสูตรให้ก้าวข้ามระบบ อุตสาหกรรมแบบเดิม	

แนวคิดของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความสำคัญการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 11) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าหมายถึง องค์กรที่สมาชิกในองค์กรมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตน องค์กรมีความตื่นตัวอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก องค์กรเอง โดยภาพรวมก็จะเป็นองค์กรที่มุ่งแสวงหาความเป็นไป และโอกาสเพื่อการพัฒนา เพื่อความเติบโต และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

วิจารณ์ พานิช (2545, หน้า 8) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าหมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับเกิดการเรียนรู้ สังสมความรู้ และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาวิธีทำงาน และระบบงานขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน

วีรภัทร รักชนบท (2561, หน้า 18) ได้ให้ความหมายขององค์กร
 แห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรที่มีบรรยากาศกระตุ้นและสนับสนุนการเรียนรู้ทั้งในระดับ
 บุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ
 และอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพ รวมถึง
 การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกัน โดยสมาชิก
 ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมกันอย่างเป็นทีมและเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร
 เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สุริยาการ ยันอินทร (2562, หน้า 37) ได้ให้ความหมายขององค์กร
 แห่งการเรียนรู้ไว้ว่า สถานศึกษาที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยน
 เรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ บุคลากรเกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
 และส่งเสริมให้นำผลที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา
 ที่เกิดขึ้น โดยมีการให้อำนาจคน ทั้งในและนอกองค์กรในการเรียนรู้งานที่ทำ รวมถึง
 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ตลอดจนใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้
 และการทำงานคณะเดียวกัน

สุธิศา สงศรี (2563, หน้า 10) ได้ให้ความหมายขององค์กร
 แห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึงองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ
 และส่งเสริม พัฒนาความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติอย่างต่อเนื่อง
 โดยการบริหารจัดการของผู้นำและสมาชิกทุกคนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีคิด
 วิธีการดำเนินงาน การทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรพร้อมกันบุคลากร
 ได้อิสระในการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเกิดการเปลี่ยนแปลง
 และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ที่ หลากหลาย การคิดเชิงสร้างสรรค์
 นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564, หน้า 6) ได้ให้ความหมายขององค์กร
 แห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หน่วยงานที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร โดยมี
 กระบวนการคิด สรรหาการถ่ายทอดความรู้ และเรียนรู้ในอยู่ร่วมกันเพื่อเพิ่มศักยภาพของ
 บุคลากร และทีมงาน ส่งผลต่อการพัฒนาและปฏิรูปของหน่วยงานทำให้สามารถปรับตัว
 และเท่าทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสถานการณ์โลก

นาวิ ทรัพย์ห้วง (2566, หน้า 25) ได้ให้ความหมายขององค์กร
 แห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่สมาชิกใช้การเรียนรู้ในการพัฒนา

องค์กรร่วมกัน โดยใช้วิธีแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และวิธีการอื่น ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายขององค์กรในระดับต่าง ๆ ร่วมกันและบุคลากรในองค์กรต่างเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง และเชื่อมโยงเข้าสู่โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ว่าโรงเรียนที่สามารถปรับตัวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ต้องปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อบริหารความรู้ ใช้เทคโนโลยี และความสามารถของบุคคล และเผยแพร่การเรียนรู้ของบุคคลทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้ปรับตัวให้ดีขึ้น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถก้าวถึงจุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้

อินทิดา อัมโภช (2565, หน้า 17) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึงการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีการเอื้ออำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทั้งสถานศึกษา เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และขยายขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์ในเรื่องขององค์ความรู้ และผลงานใหม่ ๆ และจะส่งผลต่อการพัฒนาและการ ปฏิรูปสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปรับตัวและเท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนอกสถานศึกษา

นภัส สาซ้อง (2566, หน้า 10) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึงองค์กรที่บุคลากรทุกคนมีวิธีการเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันความรู้มีความคิดริเริ่มจากการสร้างนวัตกรรม ผลงานใหม่ ๆ มีวิสัยทัศน์ร่วมและความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเป้าหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง สร้างความเป็นเลิศให้แก่คนโดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์และบูรณาการเข้ากับการทำงาน ส่งเสริมเติมเต็มให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในขณะที่ปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นผลให้องค์กรสามารถเรียนรู้ปรับตัวและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

สุดฤทัย รัตนโอภาส (2566, หน้า 11) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่บุคลากรมีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีการแบ่งปันความคิด เพื่อการพัฒนาการทำงานมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

Hoy and Miskel (2001, p. 27) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรคงาน

ให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดแปลกใหม่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก ความทะเยอทะยานและแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิก ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกขององค์กรให้เรียนรู้วิธีการเรียนซึ่งกันและกัน องค์กรมีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

Daft (2002, p. 122) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ทุกคนในองค์กรร่วมกันรับภาระในการจำแนกและรับรู้ถึงปัญหาเพื่อสรรหาวิธีในการแก้ไข โดยใช้ทักษะซึ่งได้มาจากการถ่ายโอนและสร้างเป็นองค์ความรู้ซึ่งจะทำให้เกิดเป็นการทดลองอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความสามารถขององค์กร

Marquardt (2002, p. 28) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็วและสอนให้บุคคลมีกระบวนการคิดเพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น

Senge (2006, pp. 3 – 4) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่บุคลากรเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง เกิดการฝึกฝนการคิดในรูปแบบใหม่เพิ่มขึ้น มีการรวบรวมความรู้ที่ต้องการอย่างอิสระและเป็นองค์การที่บุคลากรทุกระดับมีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มพูนความรู้และวิธีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ Senge ย้ำว่าการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความเป็นไปได้ เนื่องจากมนุษย์ทุกคนต่างมีสัญชาตญาณของการเป็นผู้เรียนรู้ในตัว

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในบุคคล กลุ่ม และองค์กร บุคลากรมีการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด และแบ่งปันความรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาความสามารถ ทักษะ และศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำและสมาชิกมีบทบาทในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ นวัตกรรม และการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ องค์กรใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ปรับปรุงการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกในปัจจุบัน

2. ความสำคัญของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

สุริยาการ ยันอินทร (2562, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ว่าองค์กรที่จะพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น ต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรในการเรียนรู้ร่วมกันตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรรู้เท่าทันสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ องค์กรที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรดังนี้ คือ วิสัยทัศน์องค์กร วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์องค์กร และโครงสร้างองค์กร โดยมีการเสริมอำนาจบุคคล และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการรวบรวมความรู้ การจัดระบบข้อมูล การใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลข่าวสารที่มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

สุธิศา สงศรี (2563, หน้า 11) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือ เชื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญในการพัฒนาคนได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารให้มีสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้และทักษะที่สูงขึ้น ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยที่บุคลากรระดับต้น ระดับกลางจะได้ประโยชน์มากที่สุด การพัฒนาการทำงานให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น ผลิตพลาน้อยลง รวดเร็วขึ้น มีประสิทธิผล เช่น ลดต้นทุน ผลผลิต

นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากองค์กรต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก และเป็นการสร้างองค์กรให้เกิดเสถียรภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องมีทักษะความสามารถ และความชำนาญของแต่ละบุคคลนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้สู่จุดมุ่งหมาย

สุชาติ รัถก (2565, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความสำคัญขององค์การการเรียนรู้ คือ แรงผลักดันและการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกจะเป็นปัจจัยผลักดันให้องค์การต้อง “ปรับตัว” หรือไม่ก็ต้อง “ปิดตัว” ไปอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังเช่นที่ เรจินัลด์ รีแวนส์ (Reginald Revans) ผู้บุกเบิกการเรียนรู้ในองค์การคนหนึ่งได้กล่าวไว้ว่า “การเรียนรู้ภายในองค์การ ต้องเท่าเทียมหรือไม่ก็ต้องล้ำหน้ากว่าการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นภายนอกองค์การมิเช่นนั้น องค์การก็ไมอาจดำรงอยู่ได้” องค์การใหม่ที่เกิดขึ้นจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ ความยืดหยุ่น ความรวดเร็ว และพลัง รวมทั้งความสามารถในการเรียนรู้ที่มากกว่าเดิม เพื่อให้สามารถเผชิญกับความต้องการที่กำลังเปลี่ยนไปของสภาพแวดล้อมแบบใหม่ ตลอดจนลูกค้าที่เรียกร้องมากขึ้นรวมถึงพนักงานที่รอบรู้และฉลาดขึ้นได้ดีกว่าเดิมองค์การที่เรียนรู้ได้เร็วกว่าองค์การอื่นจะสามารถปรับตัวได้รวดเร็วกว่า ทำให้มีข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในโลกของธุรกิจการเรียนรู้แบบนี้จะสามารถนำเอาความชาญฉลาดที่สั่งสมไว้ทั้งในองค์การแห่งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับอื่น ๆ มาใช้อย่างได้ผลเหล่านี้เมื่อบวกกับการใช้อำนาจ ศักยภาพ ความรู้ (knowledge management) รวมทั้ง เทคโนโลยีและสถานะที่ดีขึ้น (people empowerment) สำหรับแรงผลักดันที่สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงโลกธุรกิจ และทำให้การเรียนรู้แบบทั่วทั้งองค์การเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับศตวรรษ ที่ 21 มีด้วยกัน 8 ประการ คือ 1) โลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจโลก 2) เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต 3) การปฏิรูปและการปรับเปลี่ยนในโลกแห่งการทำงาน 4) อำนาจและอิทธิพลของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น 5) ความรู้และการเรียนรู้ที่กลายเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญขององค์การ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ 6) ความคาดหวังและบทบาทที่กำลังเปลี่ยนไปของคนทำงาน 7) ความหลากหลายในที่ทำงานและการเคลื่อนย้ายของแรงงาน 8) ความซับซ้อนยุ่งเหยิงและการเปลี่ยนแปลงที่ทวีขึ้นอย่างรวดเร็ว เราจึงต้องทำความเข้าใจและควบคุมแรงผลักดันเหล่านี้เสียก่อนจึงจะสามารถปฏิรูปตนเองไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้

อินทิดา อัมโภช (2565 หน้า 19) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญ คือการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันได้ต้องมีการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา นำความรู้และความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และต้องเป็นการ

พัฒนาที่ยั่งยืนด้วย ซึ่งในของส่วนราชการมีหน้าที่ต้องพัฒนาเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร
 แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการได้อย่างถูกต้อง
 รวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
 โดยเฉพาะโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่ให้การศึกษ และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้น
 โรงเรียนจึงต้องพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย
 ทางการศึกษา

นภัส สาธอง (2566, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการ
 บริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในศตวรรษที่ 21
 ส่งเสริมให้การเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การเกิดขึ้นได้ ทุกกิจกรรมการทำงานองค์การ
 มีความได้เปรียบเหนือกว่าคู่แข่ง สามารถดำรงรักษาจิตใจบุคลากรทำดีไว้ได้ มีการใช้
 เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนางานได้อย่างเท่าทัน พัฒนางานให้มีคุณภาพ
 และผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การสร้างโอกาส
 ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

ชิตชัย ชุมวรฐายี (2566, หน้า 12) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้
 เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์การยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนา
 ทรัพยากรมนุษย์อย่างสูงสุดชนิดไม่เคยปรากฏมาก่อน โดยมีการสร้างฐานความรู้
 และทุนทางปัญญา เพื่อใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์บริการในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
 โดยทรัพยากรมนุษย์ในยุคต่อจากนี้ต้องมีความสามารถ สมรรถนะ และมีความเป็นมือ
 อาชีพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเพียรพยายามที่จะสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นเพื่อกระตุ้น
 และเร่งเร้าให้สมาชิกทุกคนในองค์การมีความกระตือรือร้นในการเพิ่มศักยภาพ
 อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะได้ไปสู่อนาคตที่ดียิ่งขึ้น

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 73) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของ
 องค์การแห่งการเรียนรู้นั้นได้ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์หรือทุนทางปัญญาเห็นคุณค่ากับ
 การพัฒนาการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคล และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีการเตรียม
 ความพร้อมขององค์การเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและ
 สามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จมุ่งสร้างการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

สุพิชฌาย์ ชูศรีจันทร์ (2567, หน้า 19) ได้กล่าวว่า กระแส
 โลกาภิวัตน์ทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความผกผัน
 ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนทางด้าน เทคโนโลยี

ส่งผลให้องค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ด้านการแข่งขัน และด้านความต้องการขององค์การและบุคลากรองค์การ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน โดยใช้แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ มาใช้ในการพัฒนาองค์การ การพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ นำไปสู่การสร้างรูปแบบกระบวนการในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์การเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ

ชนม์นิภา ศรีทองมา (2568, หน้า 43) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่รอด และความสำเร็จขององค์การ ในยุคปัจจุบัน เพราะการที่บุคคลในองค์กรเรียนรู้เพียงลำพังนั้นไม่เพียงพอต่อการพัฒนาองค์การโดยรวมการเรียนรู้ต้องเกิดขึ้นในทุกระดับ ทั้งบุคคล กลุ่ม และองค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรจะช่วยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ และสามารถนำความรู้และทักษะที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

Senge (1990, p. 43) ได้กล่าวว่า แนวคิดสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้คือการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ และความสามารถในการเรียนรู้ของคนในองค์กร โดยองค์กรมีบทบาทเป็นผู้สร้างและสนับสนุนการเรียนรู้ และทำให้การเรียนรู้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรโดยมีทฤษฎีการเรียนรู้เป็นตัวนำ ดังนั้นการที่จะสร้างหรือพัฒนาองค์การ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงต้องตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยการส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคคลทุกคนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คือต้องทำให้บุคคลมีความสามารถในการเรียนรู้ องค์กรจึงจะเกิดการเรียนรู้เนื่องจากการเรียนรู้จะทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเมื่อพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีจะทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และพัฒนาไปในทางที่ดีด้วย ดังนั้นการเรียนรู้จำเป็นเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ขององค์กร

Karsten, Voncken, & Voorthlus (2000, pp. 154 – 155) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญ คือ การปรับปรุงกลไกต่าง ๆ เพื่อรับข้อมูลข่าวสารจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และคัดเลือกจัดระบบและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรรับความคิดใหม่ ๆ ของลูกค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและนำ ความคิดเหล่านี้ ไปสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรสร้างโอกาส ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เก็บเกี่ยวผลประโยชน์ จากแนวคิดใหม่ ๆ และสนับสนุนความร่วมมือและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นในทุกระดับและกำหนดเป็นบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การ ทบทวน และสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ในองค์การอย่างสม่ำเสมอ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรปรับตัวทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการแข่งขัน การเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องของบุคลากรทุกระดับช่วยยกระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และสร้างฐานความรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรต้องเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างนวัตกรรม และการใช้ เทคโนโลยี เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) และเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน วัฒนธรรมการเรียนรู้และการเสริมพลังบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้ องค์กรยืดหยุ่น ปรับตัวเร็ว ลดความผิดพลาด เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ช่วยให้หน่วยงาน โดยเฉพาะสถานศึกษา สามารถก้าวทัน การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตามเป้าหมายขององค์กร

3. องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ของโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

วิภา สายรัตน์ (2559, หน้า 6) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบ องค์กรแห่งการเรียนรู้ในเครือข่ายโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้กำหนดองค์ประกอบขององค์กร แห่งการเรียนรู้ในเครือข่ายโรงเรียนระดับประถมศึกษา ไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม

2. โครงสร้างของเครือข่าย
3. การคิดอย่างเป็นระบบ
4. การมีตัวแบบจากภายใน
5. การเรียนรู้เป็นทีม
6. สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ
7. บรรยากาศและวัฒนธรรม
8. การตั้งใจและสร้างขวัญกำลังใจ

ประกาย เขียวพันธ์ (2560, หน้า 16) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน
2. รูปแบบทางความคิด
3. ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์
4. การเรียนรู้เป็นทีม
5. การคิดอย่างเป็นระบบ

จินตนา สิงห์เสนา (2560, หน้า 42) ได้ทำการศึกษา ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ไว้ดังนี้

1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
2. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์
5. ด้านการมีแบบแผนความคิด
6. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ภรต ดุลณกิจ, สิริธร สิ้นจินตวงศ์ และ ชารี มณีศรี (2562, หน้า 1381) ได้ทำการศึกษา ตัวแบบคุณลักษณะการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้

ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้กำหนดองค์ประกอบของ องค์การนวัตกรรมการแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์
2. การทำงานเป็นทีม
3. ความร่วมมือกัน
4. การถ่ายทอดองค์ความรู้
5. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

สุริยาการ ยันอินทร์ (2562, หน้า 4 – 5) ได้ทำการศึกษา

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการจัดการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้กำหนดองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ระบบย่อย 5 ระบบ คือ

1. ด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย ระดับการเรียนรู้ แบบการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้
2. ด้านองค์กร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง
3. ด้านบุคคล ประกอบด้วย ผู้บริหารและผู้นำ ครูและบุคลากร ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา ผู้ให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร และชุมชน
4. ด้านความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์และการทำคลังความรู้ การประมวลและรักษาความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้
5. ด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย การจัดการความรู้ และการขยายการเรียนรู้

ณัฐ ใจจินดา (2563, หน้า 20) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบ องค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 13 ได้กำหนดองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร
2. การเรียนรู้เป็นทีม การใช้เทคโนโลยี

3. การมีโครงสร้างเหมาะสม

4. บรรยายภาพการทำงาน แรงจูงใจ

นภัส สาซ้อง (2566, หน้า 24) ได้ทำการศึกษา การบริหารองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 2 ได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. พลวัตการเรียนรู้
2. การปรับเปลี่ยนองค์การ
3. การเอื้ออำนาจให้แก่สมาชิกในองค์การ
4. การจัดการความรู้
5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

นาวิ ทรัพย์หวง (2566, หน้า 12) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการบริหาร
เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ได้กำหนดองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. การจัดโครงสร้างองค์กร
2. วิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. การบริหารจัดการความรู้
4. ทำงานเป็นทีม
5. การพัฒนาบุคลากร
6. บรรยายภาพในการเรียนรู้
7. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล

นิตยา หอศิลาชัย, สายัณห์ ผาน้อย และกฤษฎาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์
(2567, หน้า 341) ได้ทำการศึกษา แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้กำหนด
องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ด้านการเรียนรู้
2. ด้านการจัดการองค์ความรู้
3. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

5. ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล

ศิรินทรา นาราช, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2567, หน้า 52) ได้ทำการศึกษา การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน

2. ด้านแบบแผนทางความคิด

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

5. ด้านการคิดเชิงระบบ

Silins & Mulford (2000, p. 3) ได้ทำการศึกษาเรื่อง มุ่งสู่ภูมิภาคแห่งอนาคตที่ดี โรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ – ผลกระทบต่อความเป็นผู้นำของครูและผลลัพธ์ของผู้เรียน ได้กำหนดองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. บรรยายภาพแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือ

2. การริเริ่มและการกล้าเสี่ยง

3. พันธกิจที่แบ่งปันและมีการติดตามตรวจสอบ

4. การพัฒนาวิชาชีพ

Leufvén et al. (2015, p. 3) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แบบสอบถามมิติต่าง ๆ ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (DLOQ) ในบริบทสถานบริการสุขภาพที่มีทรัพยากรจำกัดในประเทศเนปาล ได้กำหนดองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ส่งเสริมการสืบเสาะหาความรู้และการสนทนา

3. กระตุ้นความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม

4. สร้างระบบเพื่อรวบรวมและแบ่งปันการเรียนรู้

5. เสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้คนมุ่งสู่วิสัยทัศน์

6. เชื่อมโยงองค์กรกับสภาพแวดล้อม

7. จัดให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับการเรียนรู้

Kools & Stoll (2016, p. 10) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อะไรที่ทำให้โรงเรียนกลายเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้กำหนดองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาและแบ่งปันวิสัยทัศน์ที่เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคนเป็นศูนย์กลาง
2. การสร้างและสนับสนุนโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับบุคลากรทุกคน
3. การส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมและความร่วมมือระหว่างบุคลากร
4. การสร้างวัฒนธรรมแห่งการสืบเสาะหาความรู้ นวัตกรรม และการสำรวจ
5. การฝังระบบสำหรับการรวบรวมและแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้
6. การเรียนรู้ร่วมกับและจากสภาพแวดล้อมภายนอกและระบบการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น
7. การเป็นแบบอย่างและการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

ตาราง 9 สัเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร / วิสัยทัศน์ร่วมกัน / ด้านองค์การ (วิสัยทัศน์) / ด้านการมีวิสัยทัศน์ / ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน / ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม / การมีวิสัยทัศน์ร่วม / ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์	องค์ประกอบองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21													
	✓	วิภา สายรัตน์ (2559, หน้า 6)												
	✓	ประกาย เขียวพันธ์ (2560, หน้า 16)												
	✓	จินตนา สิงห์เสนา (2560, หน้า 42)												
		ภารดร คุณณกิจ, สิริธร สินจินดวงศ์ และชาวี มณีศรี (2562, หน้า 1381)												
	✓	สุริยาธาร ยืนอินทร์ (2562, หน้า 4 – 5)												
	✓	ณัฐ ใจจินดา (2563, หน้า 20)												
		นภัส สาของ (2566, หน้า 24)												
	✓	นาวิ ทรัพย์ทอง (2566, หน้า 12)												
	✓	นิตยา หอศิลาชัย, สายันท์ ฝานอย และ กฤษฎาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์ (2567, หน้า 341)												
	✓	ศิริมทรา นาราช, ภัทรฤทัย สุนลาโรง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒนเกษม (2567, หน้า 52)												
	✓	Silins & Mulford (2000, p. 3)												
	✓	Leufvén et al. (2015, p. 3)												
	✓	Kools & Stoll (2016, p. 10)												
	11	จำนวนความถี่												
	84.62	ร้อยละ												

องค์ประกอบองค์การแห่ง การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21		วิชา สายรัตน์ (2559, หน้า 6)	ประกาย เขียวพันธ์ (2560, หน้า 16)	จินตนา สิงห์เสนา (2560, หน้า 42)	ภรต ดุลยกิจ, สิริธร สินจินดวงค์ และชาลี มณีศรี (2562, หน้า 1381)	สุริยาการ ยันอินทร์ (2562, หน้า 4 – 5)	ณัฐ โอจินดา (2563, หน้า 20)	นภัส สาของ (2566, หน้า 24)	นาวิ ทรัพย์ทอง (2566, หน้า 12)	นิตยา หอติลาชัย, สายันต์ ฝาน้อย และ กฤษฎาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์ (2567, หน้า 341)	ศิรินพรา นาราช, ภัทรฤทัย สุนสำโรง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒนเกษม (2567, หน้า 52)	Silins & Mulford (2000, p. 3)	Leufvén et al. (2015, p. 3)	Kools & Stoll (2016, p. 10)	จำนวนความถี่	ร้อยละ
การเรียนรู้เป็นทีม / ทำงานเป็นทีม / ด้านการ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม / การทำงานเป็นทีม / ความร่วมมือกัน / ด้านการเรียนรู้เป็นทีม		✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	10	76.92
การพัฒนาบุคลากร / ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ / ด้านความรู้แห่งตน / สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ / ความรอบรู้แห่งตน						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	69.23

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21														
	วิภา สายรัตน์ (2559, หน้า 6)													
	ประกาย เขียวพันธ์ (2560, หน้า 16)													
	จินตนา สิงห์เสนา (2560, หน้า 42)													
	ภารดร ดุสิตกิจ, สิริธร สิ้นจินวงศ์ และชาลี มณีศรี (2562, หน้า 1381)													
	สุริยาการ ยืนอินทร์ (2562, หน้า 4 – 5)													
	ณัฐ ใจจินดา (2563, หน้า 20)													
	นภัส สาของ (2566, หน้า 24)													
	นาวิ ทรรพทอง (2566, หน้า 12)													
	นิตยา หอติลาชัย, สายันต์ ผานอย และ กฤษฎาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์ (2567, หน้า 341)													
	ศิรินทรา นาราช, ภัทรฤทัย สุนสำโรง และวีรวิมลพัชร วงศ์วัฒนเกษม (2567, หน้า 52)													
	Silins & Mulford (2000, p. 3)													
	Leufvén et al. (2015, p. 3)													
	Kools & Stoll (2016, p. 10)													
	จำนวนความถี่													
	ร้อยละ													
การบริหารจัดการความรู้ / ด้านความรู้ / การถ่ายทอดองค์ความรู้ / ด้านการจัดการ องค์ความรู้ / การจัดการความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	53.85	

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21		วิชา สายรัตน์ (2559, หน้า 6)	ประกาย เขียวพันธ์ (2560, หน้า 16)	จินตนา สิงห์เสนา (2560, หน้า 42)	ภรต ดุลยกิจ, สิริธร สินจินดวงศ์ และชาลี มณีศรี (2562, หน้า 1381)	สุริยาการ ยันอินทร์ (2562, หน้า 4 - 5)	ณัฐ โอจินดา (2563, หน้า 20)	นภัส สาของ (2566, หน้า 24)	นาวิ ทรรพทอง (2566, หน้า 12)	นิตยา หอดิลชัย, สายันต์ ผานอย และ กฤษฎาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์ (2567, หน้า 341)	ศิรินพรา นาราช, ภัทรฤทัย สุนสำโรง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒนเกษม (2567, หน้า 52)	Silins & Mulford (2000, p. 3)	Leufvén et al. (2015, p. 3)	Kools & Stoll (2016, p. 10)	จำนวนความถี่	ร้อยละ
การมีโครงสร้างเหมาะสม / การจัดโครงสร้าง องค์กร / ด้านองค์การ (โครงสร้าง) / ด้านการเพิ่ม อำนาจแก่บุคคล / โครงสร้างของเครือข่าย / การใช้อำนาจให้แก่สมาชิกในองค์กร / การปรับเปลี่ยนองค์การ	✓					✓	✓	✓	✓	✓			✓		7	53.85

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบองค์การแห่ง การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21		วิชา สายรัตน์ (2559, หน้า 6)	ประกาย เขียวพันธ์ (2560, หน้า 16)	จินตนา สิงห์เสนา (2560, หน้า 42)	ภรต ดุลยกิจ, สิริธร สินจินวงศ์ และชารี มณีศรี (2562, หน้า 1381)	สุริยาการ ยืนอินทร์ (2562, หน้า 4 - 5)	ณัฐ ใจจินดา (2563, หน้า 20)	นภัส สาของ (2566, หน้า 24)	นาวิ ทรรพทอง (2566, หน้า 12)	นิตยา หอติลาชัย, สายันต์ ฝานอย และ กฤษฎาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์ (2567, หน้า 341)	ศิรินพรา นาราช, ภัทรฤทัย สุนสำโรง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒนเกษม (2567, หน้า 52)	Silins & Mulford (2000, p. 3)	Leufvén et al. (2015, p. 3)	Kools & Stoll (2016, p. 10)	จำนวนความถี่	ร้อยละ
การใช้เทคโนโลยี / การใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมดิจิทัล / ด้านเทคโนโลยี / ด้านการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี / การใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ / การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี				✓	✓	✓	✓	✓	✓						6	46.15
บรรยากาศการทำงาน / บรรยากาศในการเรียนรู้ / บรรยากาศและวัฒนธรรม	✓						✓		✓			✓	✓	✓	6	46.15

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21		วิภา สายรัตน์ (2559, หน้า 6)	ประกาย เขียวพันธ์ (2560, หน้า 16)	จินตนา สิงห์เสนา (2560, หน้า 42)	ภรต ดุลยกิจ, สิริธร สินจินวงศ์ และชารี มณีศรี (2562, หน้า 1381)	สุริยาการ ยืนอินทร์ (2562, หน้า 4 – 5)	ณัฐ โอจินดา (2563, หน้า 20)	นภัส สาของ (2566, หน้า 24)	นาวิ ทพยทวง (2566, หน้า 12)	นิตยา หอดิลชัย, สายันต์ ผานอย และ กฤษฎาพันธ์ พงษ์ปริบูรณ์ (2567, หน้า 341)	ศิรินทรา นาราช, ภัทรฤทัย สุนสำโรง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒนเกษม (2567, หน้า 52)	Silins & Mulford (2000, p. 3)	Leufvén et al. (2015, p. 3)	Kools & Stoll (2016, p. 10)	จำนวนความถี่	ร้อยละ
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ / ด้านการคิด เชิงระบบ / การคิดอย่างเป็นระบบ		✓	✓	✓						✓	✓				5	38.46
ด้านการมีแบบแผนความคิด / ด้านแบบแผน ทางความคิด / การมีตัวแบบจากภายใน		✓	✓	✓							✓				4	30.77

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จาก ผู้ทรงคุณวุฒิและงานวิจัยทั้ง 13 แหล่ง (รายชื่อ 1 – 13) พบว่ามีองค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์ การคัดเลือก (มีความถี่เกินร้อยละ 50 หรือตั้งแต่ 7 แห่งขึ้นไป) จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยสามารถสรุปและกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ได้ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ องค์กรแห่งการเรียนรู้	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร / วิสัยทัศน์ร่วมกัน / ด้านองค์การ (วิสัยทัศน์) / ด้านการมีวิสัยทัศน์ / ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน / ด้านการมี วิสัยทัศน์ร่วม / การมีวิสัยทัศน์ร่วม / ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์	การมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน	11	84.62
การเรียนรู้เป็นทีม / ทำงานเป็นทีม / ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม / การทำงานเป็นทีม / ความร่วมมือกัน / ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม	10	78.57
การพัฒนาบุคลากร / ด้านการเป็น บุคคลรอบรู้ / ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน / สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ / ความรอบรู้ แห่งตน / พลวัตการเรียนรู้	การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรอบรู้ แห่งตน	9	69.23
การบริหารจัดการความรู้ / ด้านความรู้ / การถ่ายทอดองค์ความรู้ / ด้านการ จัดการองค์ความรู้ / การจัดการความรู้	การจัดการความรู้	7	53.85

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ องค์กรแห่งการเรียนรู้	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
การมีโครงสร้างเหมาะสม / การจัด โครงสร้างองค์กร / ด้านองค์กร (โครงสร้าง)/ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล / โครงสร้างของเครือข่าย / การใช้อำนาจ ให้แกสมาชิกในองค์กร / การปรับเปลี่ยน องค์กร	โครงสร้างองค์กร ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการกระจาย อำนาจ	7	53.85

จากการวิเคราะห์ความถี่ ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ร้อยละ 84.62)
2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ร้อยละ 78.57)
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้แห่งตน (ร้อยละ 69.23)
4. การจัดการความรู้ (ร้อยละ 53.85)
5. โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการกระจายอำนาจ (ร้อยละ 53.85)

เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงทำ การบูรณาการองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับนิยามแนวคิดเกี่ยวกับ ศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้องค์ประกอบใหม่ นำเสนอดังตาราง 11

ตาราง 11 องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	ศตวรรษที่ 21	ความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
1. การมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน	1. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นการรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล 11. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการปฏิรูป บทบาทของครูและหลักสูตรให้ก้าว ข้ามระบบอุตสาหกรรมเดิม	วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล
2. การเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม	5. ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารผ่านอุปกรณ์และ เครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัล 12. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีความยืดหยุ่นและพร้อมรับมือ กับวิกฤตการณ์ที่ซับซ้อน	การเรียนรู้ร่วมกันและ เครือข่ายความร่วมมือ
3. การพัฒนา บุคลากรให้มี ความรอบรู้ แห่งตน	8. ผู้บริหารส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องให้กับครูและบุคลากร เพื่อความมั่นคงในยุคดิจิทัล 10. ผู้บริหารส่งเสริมสมรรถนะ ที่เครื่องจักรทดแทนไม่ได้ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ และการสื่อสาร	สมรรถนะแห่งอนาคต และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
4. การจัดการ ความรู้	3. ผู้บริหารนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขัน ของสถานศึกษา 6. ผู้บริหารบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้และสร้าง องค์ความรู้ใหม่	นวัตกรรมการจัดการ ความรู้

ตาราง 11 (ต่อ)

ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	ศตวรรษที่ 21	ความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
	7. ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศ ในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ บริหารงานท่ามกลางความผันผวน	
5. โครงสร้างองค์กร ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการกระจาย อำนาจ	2. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีและ เครือข่ายสารสนเทศในการเชื่อมโยง ข้อมูลสถานศึกษากับภูมิภาคต่าง ๆ 4. ผู้บริหารปรับปรุงระบบบริหาร จัดการเพื่อทดแทนการใช้แรงงาน มนุษย์ในส่วนที่เทคโนโลยีทำแทนได้ 13. ผู้บริหารสนับสนุนการสร้าง นวัตกรรมทางการบริหารที่ตอบ โจทย์ความต้องการของโลกยุคใหม่	โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ขับเคลื่อนด้วยการกระจาย อำนาจ

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศตวรรษที่ 21 และแนวคิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งสังคมฐานความรู้ (Knowledge – based Economy) ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ภายใต้สภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดเดายาก ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถจัดการเรียนรู้ได้ดี จึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักออกมาเป็น 5 องค์ประกอบใหม่ ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติของบุคลากร กระบวนการ และโครงสร้าง ดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล
- 2) การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ
- 3) สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 4) นวัตกรรมการจัดการความรู้
- 5) โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ตามลำดับโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

จินตนา สิงห์เสนา (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การสร้างภาพอนาคตขององค์กรโดยสมาชิกขององค์กร กำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้มีทิศทางที่ชัดเจนบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อที่คล้ายกันและสมาชิกทุกคนปฏิบัติตามเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ประกาย เขียวพันธ์ (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กร เป็นพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกัน โดยไม่หลงทิศทาง

กฤตนิษฐ์ คล้ายข้า และคณะ (2568, หน้า 1356) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในสถานศึกษา และร่วมกันคัดเลือกให้เป็นวิสัยทัศน์กลุ่มเพื่อแสดงพลังกำหนดจุดมุ่งหมายทิศทางการดำเนินงานให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

Kools and Stoll (2016, p. 32) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า วิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันและครอบคลุม มีเป้าหมายเพื่อยกระดับประสบการณ์การเรียนรู้ และผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน วิสัยทัศน์ควรมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กว้างขวาง ครอบคลุมทั้งปัจจุบันและอนาคต และสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจ การเรียนรู้ และการสอนมุ่งเน้นไปที่การทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง วิสัยทัศน์เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคน รวมถึงนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนภายนอก และพันธมิตรอื่น ๆ ได้รับเชิญให้มีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

Hord (1997, p. 12) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นจินตภาพทางความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่สำคัญต่อบุคคลและต่อองค์กร บุคลากรได้รับการสนับสนุนไม่เพียงแต่ให้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันเท่านั้น แต่ยังให้ใช้วิสัยทัศน์นั้นเป็นเครื่องนำทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียน

Senge (1990, as cited in, Smith, 2001, p. 2) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า องค์การที่ผู้คนขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่พวกเขาต้องการอย่างแท้จริง ที่ซึ่งรูปแบบความคิดใหม่และกว้างไกลได้รับการเลี้ยงดู ที่ซึ่งแรงบันดาลใจร่วมกันได้รับการปลดปล่อย และที่ซึ่งผู้คนเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในการกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมและปรัชญาที่มุ่งเน้นการยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต วิสัยทัศน์นี้ทำหน้าที่เป็นเข็มทิศในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการจัดการเรียนการสอน ที่ได้รับความเห็นชอบและสร้างแรงบันดาลใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงขององค์กร

ตาราง 12 สังเคราะห์ความหมายและตัวชี้วัดขององค์ประกอบวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล	หมายถึง กระบวนการร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมและปรัชญาที่มุ่งเน้นการยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นเข็มทิศในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการจัดการเรียนการสอน ที่ได้รับ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีกระบวนการร่วมกันในการกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผนเพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและรองรับอนาคต

ตาราง 12 (ต่อ)

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	ความเห็นชอบและสร้างแรงบันดาลใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงขององค์กร	3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เครื่องมือนโยบายหรือวิสัยทัศน์เป็นเข็มทิศหลักในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรนำวิสัยทัศน์มาขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุคสมัยตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร

2. การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือไว้ ดังนี้

จินตนา สิงห์เสนา (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และวิธีคิด โดยมีการถ่ายทอดความรู้ให้แกกันด้วยความจริงใจและรับฟังกันอย่างลึกซึ้ง ร่วมกันสร้างกฎเกณฑ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและเสถียรภาพของทีมงานโดยรวมเพื่อพัฒนาความรู้และสร้างพลังให้เกิดในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

กฤตณัฐ คล้ายขำ และคณะ (2568, หน้า 1359) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสามารถตามทักษะแต่ละบุคคลของสมาชิกในสถานศึกษา โดยอาศัยความซื่อสัตย์มีทางเลือกในการดำเนินงาน มีความอดทนต่อการค้นหาคำตอบมีประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันและความสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกาย เชี่ยวพันธ์ (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า พฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของกลุ่มหรือทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นเครื่องช่วยเสริมสร้างอัจฉริยภาพของทีมงานและช่วยขจัดจุดอ่อนของทีมงานได้

Hord (1997, p. 10) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ในโรงเรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะถูกยกตัวอย่างเมื่อผู้คนจากหลากหลายกลุ่มองค์ประกอบในทุกระดับทำงานร่วมกันและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสิ่งที่พวกเขาต้องการสร้างจริง ๆ

Kools and Stoll (2016, p. 40) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่าการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมและความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกคน บุคลากรเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ร่วมกันทั้งแบบเผชิญหน้าและผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICTs) มุ่งเน้นและยกระดับประสบการณ์การเรียนรู้และผลลัพธ์ของนักเรียนและ/หรือการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรรู้สึกสบายใจที่จะหันหน้าเข้าหากันเพื่อปรึกษาหารือและขอคำแนะนำ ความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกันเป็นค่านิยมหลัก

Kools and Stoll (2016, p. 54) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่าการเรียนรู้ร่วมกับและจากสภาพแวดล้อมภายนอกและระบบการเรียนรู้ที่ใหญ่กว่าโรงเรียนเป็นระบบเปิดที่ยินดีรับแนวทางจากผู้ร่วมมือภายนอกที่มีศักยภาพ ความร่วมมือตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคในความสัมพันธ์และโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน บุคลากรร่วมมือ เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอื่นผ่านเครือข่ายและ / หรือความร่วมมือระหว่างโรงเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และทิศทางทางความคิดระหว่างสมาชิกในสถานศึกษาบนพื้นฐานของความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างพลังร่วมที่ช่วยขจัดจุดอ่อนและเสริมสร้างอัจฉริยภาพของทีมงาน โดยเชื่อมโยงทั้งการปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้าและผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนการเปิดกว้างสู่ระบบการเรียนรู้ภายนอกผ่านเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน เพื่อการพัฒนาภูมิปัญญาาร่วมกันอย่างเป็นระบบ

ตาราง 13 สัมเคราะห์ความหมายและตัวชี้วัดขององค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกัน
และเครือข่ายความร่วมมือ

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
2. การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ	หมายถึง พฤติกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และทิศทาง ทางความคิดระหว่าง บุคลากรในสถานศึกษา บนพื้นฐานของความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกัน และกัน เป็นการสร้างพลัง ร่วมที่ช่วยขจัดจุดอ่อนและ เสริมสร้างอัจฉริยภาพของ ทีมงาน โดยเชื่อมโยงทั้งการ ปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้า และผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนการเปิดกว้างสู่ ระบบการเรียนรู้ภายนอก ผ่านเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียนเพื่อการ พัฒนาภูมิปัญญาร่วมกัน อย่างเป็นระบบ	1. บุคลากรในสถานศึกษา มีพฤติกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสบการณ์ และทิศทางทางความคิด ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ 2. บุคลากรทำงานร่วมกันบน พื้นฐานของความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกันและกัน 3. มีการสร้างพลังร่วมใน ทีมงานเพื่อช่วยขจัดจุดอ่อน และเสริมสร้างขีด ความสามารถ (อัจฉริยภาพ) ของบุคลากรในองค์กร 4. มีการจัดกิจกรรม ปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ ทั้งในรูปแบบการเผชิญหน้า และผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล 5. การเปิดกว้างและเชื่อมโยง ระบบการเรียนรู้สู่ภายนอก ผ่านเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียน 6. การเปิดกว้างและเชื่อมโยง ระบบการเรียนรู้สู่ภายนอก ผ่านเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียน

3. สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของสมรรถนะแห่งอนาคต และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ไว้ ดังนี้

นภัส สาซ้อง (2566, หน้า 6) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั่วถึง สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้คิดทบทวนเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวที่ผ่านมาเป็น บทเรียนและพัฒนาต่อยอด ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ให้ทันต่อ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และมีอิสระในการคิดและสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ จนเกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน

จินตนา สิงห์เสนา (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบ นี้ว่า การเป็นคนที่สามารถสร้างความรู้ความชำนาญให้ตนเองอย่างต่อเนื่องทุกด้านปรารถนา ที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและองค์กร และมีความรู้ความชำนาญในสาขา วิชาชีพของตน

ประกาย เขียวพันธ์ (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของ องค์ประกอบนี้ว่า การที่บุคลากรมุ่งมั่นให้เก่งในทุกด้าน ไม่ว่าจะเก่งคิด เก่งทำ และเก่ง ในการเรียนรู้ โดยการใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง สามารถมองสภาพที่เป็นอยู่ตาม ความเป็นจริง เห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อองค์กร ขณะเดียวกันก็เห็นภาพ ในอนาคตที่พึงได้ มีความเชี่ยวชาญในการสร้างพลังแห่งตนสูง สามารถที่จะเข้าใจถึง สภาพความเป็นจริง สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต

Smith (2001, p. 5) (อ้างถึงใน Senge, 1990) ได้ให้ความหมายของ องค์ประกอบนี้ว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) คือวินัยในการทำให้วิสัยทัศน์ ส่วนบุคคลของเราชัดเจนและลึกซึ้งยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นพลังของเรา พัฒนาความ อดทน และมองเห็นความเป็นจริงอย่างเป็นกลาง

Kools and Stoll (2016, p. 36) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การสร้างและสนับสนุนโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับบุคลากรทุกคน โดยบุคลากร ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง บุคลากรใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ และการสนับสนุนผ่านระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้วิชาชีพมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน

และเป้าหมายของโรงเรียน บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการระบุเป้าหมายและลำดับความสำคัญสำหรับการเรียนรู้วิชาชีพของตนเอง การเรียนรู้วิชาชีพท้าทายความคิดซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานกับความเชี่ยวชาญภายนอก และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการประเมินและข้อมูลป้อนกลับ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) ที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและมีสมรรถนะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยสถานศึกษาจัดให้มีระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและมีอิสระในการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทัศนคติที่มองความเป็นจริงอย่างเป็นกลาง และกล้าที่จะท้าทายความคิดเดิมเพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ตาราง 14 สังเคราะห์ความหมายและตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
3. สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	หมายถึง การมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) ที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และมีสมรรถนะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลกยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 โดยสถานศึกษาจัดให้มีระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและมีอิสระในการสร้างสรรค์	1. ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) และมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 3. สถานศึกษามีการจัดวางระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 14 (ต่อ)

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	ความรู้ใหม่ บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทัศนคติที่มองความเป็นจริงอย่างเป็นกลาง และกล้าที่จะท้าทายความคิดเดิมเพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4. สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศแห่งอิสระในการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือองค์ความรู้ใหม่ 5. บุคลากรแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองด้วยความสมัครใจ 6. มีทัศนคติที่มองความเป็นจริงอย่างเป็นกลาง และกล้าที่จะท้าทายความคิดเดิมเพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4. นวัตกรรมจัดการความรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของนวัตกรรมจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

นภัส สาซ้อง (2566, หน้า 6) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่าการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสร้างองค์ความรู้โดยการรวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งนอกและในสถานศึกษามาสรุปเป็นความรู้ใหม่ รวมถึงการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ สะดวก และง่ายต่อการนำไปใช้ ตลอดจนสามารถเผยแพร่ความรู้ภายในสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และให้ครูและบุคลากรใช้ประโยชน์จากความรู้ที่จัดเก็บไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จินตนา สิงห์เสนา (2560, หน้า 6) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสาร การจัดเก็บข้อมูล การสร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์และการถ่ายทอดข้อมูล

เพื่อพัฒนาสมาชิกให้เรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยตนเองและสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

Leufvén et al. (2015, p. 3) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า สร้างระบบเพื่อจับและแบ่งปันการเรียนรู้ ทั้งระบบที่มีเทคโนโลยีสูงและต่ำเพื่อแบ่งปันการเรียนรู้ถูกสร้างขึ้นและบูรณาการกับการทำงาน มีการเข้าถึงและระบบได้รับการบำรุงรักษา

Kools and Stoll (2016, p. 45) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การสร้างวัฒนธรรมแห่งการสืบเสาะหาความรู้ การสำรวจ และนวัตกรรม บุคลากรต้องการและกล้าที่จะทดลองและสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของตน โรงเรียนสนับสนุนและยกย่องบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง บุคลากรมีส่วนร่วมในรูปแบบของการสืบเสาะหาความรู้เพื่อตรวจสอบและขยายขอบเขตการปฏิบัติงานของตน การสืบเสาะหาความรู้ถูกใช้เพื่อสร้างและรักษารูปแบบของการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า นวัตกรรมการจัดการความรู้ หมายถึง การสร้างระบบและวัฒนธรรมแห่งการสืบเสาะหาความรู้ที่กล้าได้กล้าเสียในการทดลองสิ่งใหม่ โดยมีการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในกระบวนการจัดเก็บ คัดกรอง และประมวลผลความรู้จากหลากหลายแหล่ง เพื่อให้เกิดเป็นฐานความรู้ที่ทันสมัย สะดวกต่อการเข้าถึง และพร้อมสำหรับการนำไปเผยแพร่หรือประยุกต์ใช้อย่างรวดเร็ว มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

ตาราง 15 สังเคราะห์ความหมายและตัวชี้วัดขององค์ประกอบนวัตกรรมจัดการความรู้

ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
4. นวัตกรรมจัดการความรู้	หมายถึง การสร้างระบบและวัฒนธรรมแห่งการสืบเสาะหาความรู้ที่กล้าได้กล้าเสีย	1. สถานศึกษามีการจัดทำระบบและสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการสืบเสาะหาความรู้

ตาราง 15 (ต่อ)

ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	เสียในการทดลองสิ่งใหม่ โดยมีการบูรณาการ เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามา ช่วยในกระบวนการจัดเก็บ คัดกรอง และประมวลผล ความรู้จากหลากหลายแหล่ง เพื่อให้เกิดเป็นฐานความรู้ ที่ทันสมัย สะดวกต่อการ เข้าถึงและพร้อมสำหรับการ นำไปเผยแพร่หรือประยุกต์ใช้ อย่างรวดเร็ว มุ่งเน้นการ สร้างนวัตกรรมในการ ปฏิบัติงานเพื่อรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว	ใหม่ ๆ ของบุคลากรอย่างเป็น รูปธรรม 2. บุคลากรมีทัศนคติที่กล้า ตัดสินใจและพร้อมทดลองใช้ วิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 3. การบูรณาการเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาช่วยใน กระบวนการจัดเก็บ คัดกรอง และ ประมวลผลความรู้จากหลากหลาย แหล่ง เพื่อให้เกิดเป็นฐานความรู้ที่ ทันสมัย 4. มีการออกแบบระบบฐานความรู้ ให้มีความสะดวกต่อการสืบค้นและ เข้าถึงได้ง่ายสำหรับบุคลากร 5. มีกระบวนการเผยแพร่และนำ องค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่าง รวดเร็วเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน

5. โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์กร
ที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ ไว้ ดังนี้

ภรต รุณกิจ และคณะ (2562, หน้า 1386) ได้ให้ความหมายของ
องค์ประกอบนี้ว่า โครงสร้างองค์กรประกอบด้วย ความยืดหยุ่น การทำงานข้ามสาย

การสื่อสาร และการกระจายอำนาจ องค์การที่มีระบบโครงสร้างนโยบาย และขั้นตอนการทำงานได้รับการออกแบบให้ยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้มีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน มีการปรับลดกฎระเบียบ มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบงานอย่างเป็นระบบ มีการกระจายอำนาจโดยมีระบบการจัดสายการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน

นภัส สาข้อง (2566, หน้า 6) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การปรับโครงสร้างการบังคับบัญชาของสถานศึกษาให้สั้น กระทัดรัด และไม่ซ้ำซ้อนอยู่เสมอ ร่วมกับการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างของงานโดยคำนึงถึงหลักการมอบหมายให้ตรงกับความรู้ความสามารถครูและบุคลากรและส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา รวมทั้งการปรับกระบวนการทำงานของครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนปรับกระบวนการทำงานของครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น

Silins and Mulford (2000, p. 3) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า โครงสร้าง (Structure) ขอบเขตที่อาจารย์ใหญ่จัดตั้งโครงสร้างของโรงเรียนที่ส่งเสริมการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนการมอบหมายงานและภาวะผู้นำแบบกระจาย และส่งเสริมความเป็นอิสระของครูในการตัดสินใจ

Leufvén et al. (2015, p. 3) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า ให้อำนาจผู้คนที่วิสัยทัศน์ร่วม ผู้คนมีส่วนร่วมในการกำหนด เป็นเจ้าของ และดำเนินการตามวิสัยทัศน์ร่วม ความรับผิดชอบถูกกระจายไปไกลกับการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้คนมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ไปสู่สิ่งที่พวกเขาต้องรับผิดชอบที่จะทำ

Kools and Stoll (2016, p. 58) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบนี้ว่า การเป็นแบบอย่างและการเติบโตของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้นำโรงเรียนเป็นแบบอย่างของภาวะผู้นำการเรียนรู้ กระจายภาวะผู้นำและช่วยสร้างผู้นำคนอื่น ๆ รวมถึงนักเรียน ผู้นำโรงเรียนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงรุกและมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำโรงเรียนพัฒนาวัฒนธรรม โครงสร้าง และเงื่อนไขเพื่ออำนวยความสะดวกในการสนทนาทางวิชาชีพ การทำงานร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความรู้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีโครงสร้างองค์กรยืดหยุ่นที่ขับเคลื่อนด้วย การกระจายอำนาจ หมายถึง การออกแบบระบบการทำงานที่ลดความซับซ้อนของสายบังคับบัญชาให้สั้นและกระทัดรัด เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ควบคู่ไปกับการ

กระจายอำนาจและการมอบหมายความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นแบบอย่างของผู้นำการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และกำหนดทิศทางการดำเนินงาน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ตาราง 16 สังเคราะห์ความหมายและตัวชี้วัดขององค์ประกอบโครงสร้างองค์กร
ที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
5. การมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ	หมายถึง การออกแบบระบบการทำงานที่ลดความซับซ้อนของสายบังคับบัญชาให้สั้นและกะทัดรัด เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ควบคู่ไปกับการกระจายอำนาจและการมอบหมายความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นแบบอย่างของผู้นำการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และกำหนดทิศทางการดำเนินงาน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1. สถานศึกษามีการออกแบบระบบการทำงานที่ลดขั้นตอนความซับซ้อนและมีสายบังคับบัญชาที่สั้นและกะทัดรัด 2. โครงสร้างการบริหารงานมีความยืดหยุ่นสูงและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรรายบุคคล 4. ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นแบบอย่างของผู้นำการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหา

ตาราง 16 (ต่อ)

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		และกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร 5. สร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วมกัน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปความหมายของ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนได้ว่า หมายถึง คุณลักษณะของสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการโดยมุ่งพัฒนาองค์กรให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัว และสร้างนวัตกรรมได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ตลอดจนพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21

บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2554 มีภารกิจในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 511 หมู่ 7 ถนนชาญสินธุ์ ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองปึงกาฬ จังหวัดปึงกาฬ 38000 โทร 042 - 491247 เป็น 1 ในจำนวนเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด จำนวน 225 เขต ของประเทศไทยได้จัดตั้งขึ้นตาม รับผิดชอบจัดการศึกษาใน 8 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอพรเจริญ อำเภอศรีวิไล อำเภอเซกา อำเภอปึงโขงหลง อำเภอบุ่งคล้า อำเภอโซ่พิสัย และอำเภอปากคาด

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดน

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอดำรงท่าดี อำเภอวังสามหมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอโนนสูง อำเภอรัตนวาปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอโพนพิสัย อำเภอรัตนวาปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มุ่งบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ บนพื้นฐานความเป็นไทย ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพคุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
4. สร้างโอกาสความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคน ได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และขับเคลื่อนคุณภาพด้วยนวัตกรรมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

ค่านิยมองค์กร

“องค์กรคุณธรรม องค์กรแห่งความสุข”

3. เป้าประสงค์หลัก

3.1 ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และปรับตัวต่อการเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

3.2 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการและมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรมมีภาวะผู้นำทางวิชาการมีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

3.5 สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชนและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียนนวัตกรรม

3.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยกระจายอำนาจการบริหารงาน และการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศ

ที่มีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบใช้วิจัย และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

4. อุดมการณ์การทำงาน

“ยึดหลักธรรมาภิบาล องค์การโนโล ได้คุณภาพและมาตรฐาน ให้บริการ เต็มที่ สุจริตดีที่พึงภาพ”

5. จุดเน้น กลยุทธ์การพัฒนาการศึกษา

จุดเน้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน โฉโล มีความปลอดภัย โรงเรียนมีการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง นักเรียนอ่านได้ เขียนได้ ลายมือสวย คิดได้ คิดดี ทำดี บุคลากรทำหน้าที่ดีที่สุด มีความสุขในการทำงาน สุจริตดีที่พึงภาพ”

กลยุทธ์การพัฒนาการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ และของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา ที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร จัดการศึกษา

6. แนวนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยงานส่งเสริม พัฒนา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบ ในการส่งเสริม พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และมีบทบาทหน้าที่โดยตรง

ในการนิเทศการศึกษาที่ต้องให้การสนับสนุนและร่วมพัฒนาสถานศึกษา ให้สามารถ
ดำเนินการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ
จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
สถานศึกษาที่เข้มแข็ง โดยการนิเทศ ติดตาม เพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ
การศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
โดยใช้แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
ตามกฎหมายกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยยึดแนวทางการ
ดำเนินงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

7. สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นหน่วยงานทาง
การศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขต
พื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา
การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปขอสถานศึกษา
และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา แจกจ่ายจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้น
รับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของ หน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ
สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล
เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสานส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทน กระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีโรงเรียน ในเขตบริการจำนวน 210 โรงเรียน เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ โดยมุ่งเน้นการวางนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้อง กับนโยบายระดับชาติและความต้องการของท้องถิ่น การบริหารจัดการงบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร การกำกับ ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษา รวมถึงการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษานอกจากนี้ ยังมีบทบาท ในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา การประสานและ ระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา การส่งเสริมความร่วมมือ กับสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเครือข่ายต่าง ๆ ตลอดจนการเป็น หน่วยงานประสานงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการในระดับเขตพื้นที่ เพื่อให้การจัด การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อบริบทของพื้นที่ อย่างแท้จริง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สัญญา พันพิลา (2562, หน้า 65 – 72) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสามารถด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถด้านดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านการสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความสามารถด้านดิจิทัลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิมพ์พิลา อำนาจ (2566, หน้า 102 – 115) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุด ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณยังยืนยันว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

พรวิภา เขยกลิ่น (2566, หน้า 180 – 195) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่สำคัญคือการพัฒนาวิชาชีพของครูและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

วราวุฒิ มุขกระโทก และกุลจิรา รักษนคร (2566, หน้า 1 – 12) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 การวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจากประชากรผู้บริหารและครู จำนวน 278 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินการใช้ดิจิทัล เพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการรู้และเข้าถึงดิจิทัล ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนยังยืนยันว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร

สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนธรณ์ เจนกิจรุ่งเรือง และสุมิตร สุวรรณ (2567, หน้า 173 – 187) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเจตคติ รองลงมา คือ ด้านความรู้ และด้านทักษะ ตามลำดับ นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ สาขาวิชาเอก และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศและวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

สุภัคสร ยิ้มเขียว และสกนธ์ชัย ชะนูนันท์ (2568, หน้า 490 – 505) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .908$) กับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะด้าน จรรยาบรรณและการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล มีความสัมพันธ์สูงสุด

ผกาวิไล แนวเงินดี และพระมหาศุภชัย สุภกิจใจ (2568, หน้า 350 – 371) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 งานวิจัยนี้ศึกษาในบริบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10) โดยด้าน การส่งเสริมและสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.13) ในขณะที่ด้าน การทำงานและมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (4.05) ผลการเปรียบเทียบยังพบว่า ผู้บริหารที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะดิจิทัลไม่แตกต่างกัน

ชนกานต์ เกตุยอย และวัชร จตุพร (2568, หน้า 799 – 812) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 งานวิจัยนี้มีความน่าสนใจที่ศึกษาในพื้นที่พิเศษ (พื้นที่ห่างไกล/ภูเขาสูง) ผลการวิจัยพบว่า แม้สภาพปัจจุบันของสมรรถนะจะอยู่ในระดับ มาก แต่เมื่อวิเคราะห์ด้วยดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่า ด้านการสร้างสรรค์ นวัตกรรมดิจิทัล มีความต้องการพัฒนาสูงสุด (0.195) รองลงมาคือ ด้านการใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

ศิริประภา พิลาสภา และสาคร อัมจักร (2563, หน้า 8 – 18) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 งานวิจัยนี้มีความน่าสนใจที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ขาดความพร้อมทางด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี โดยอาศัยการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อวิเคราะห์ด้วยดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่า ด้านเทคโนโลยี มีความต้องการพัฒนาสูงสุด (0.35) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการบริหารตนเอง (0.34) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (0.33)

สุชาดา รักอก (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการ พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย ผลการวิจัยเสนอแนะ ว่าการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทโรงเรียนประจำ (Boarding School) ต้องเน้น การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจ (Trust) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บ และแลกเปลี่ยนความรู้ (KM System) เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ลดช่องว่างของการสื่อสาร และทำให้การดูแลนักเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ปริญญ์ อัมภินพวงศ์, จิตยาภรณ์ เขาวรากุล และวลัยพรรณ อ้วนนาแว (2566, หน้า 139 – 152) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเรียนรู้ของบุคลากร (Personnel Mastery) มีคะแนนสูงสุด แต่ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) กลับมีคะแนนต่ำที่สุด

ภิญโญ บัวภา และนิคม นาคอ้าย (2566, หน้า 786 – 793)

ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาปัญหาการดำเนินงานสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 งานวิจัยนี้มีความน่าสนใจที่มุ่งศึกษาเจาะลึกไปที่ “ปัญหาการดำเนินงาน” ตามกรอบแนวคิดของ Peter Senge ท่ามกลางบริบทอุปสรรคด้านการขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการโยกย้ายบุคลากรที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.16) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.77) รองลงมาคือ ปัญหาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (ค่าเฉลี่ย 2.50) และปัญหาด้านการมีแบบแผนความคิด (ค่าเฉลี่ย 2.37)

กฤษฎา สินธุสนธิชาติ และ สนั่น ประจงจิตร (2567, หน้า 2458 – 2469) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) งานวิจัยเชิงสังเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่า หัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทไทย คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ของบุคลากร จากการทำงานตามคำสั่งมาเป็นการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) และการให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ (KM) เพื่อสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

วารุณี ทวีปท, อำนาจ ชนวงค์ และจิราพร วิชะโรจน์ (2567, หน้า 18 – 36) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 งานวิจัยนี้มีความน่าสนใจที่เชื่อมโยงบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการขาดทักษะการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Active Learning) และทักษะในศตวรรษที่ 21 ของทั้งครูและผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า แม้สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อวิเคราะห์ด้วยดัชนีความต้องการ

จำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีความต้องการจำเป็นสูงสุด (0.134) รองลงมาคือ ด้านการคิดเชิงระบบ (0.124) และด้านการเรียนรู้ (0.123)

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้

Kools et al. (2020, pp. 24 – 42) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The school as a learning organization: The concept and its measurement งานวิจัยชิ้นนี้ถือเป็นหมุดหมายสำคัญ โดยได้พัฒนาและตรวจสอบโมเดล School as a Learning Organization (SLO) ของ OECD ผลการวิจัยระบุองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน และได้ค้นพบมิติใหม่คือ การเรียนรู้กับสภาพแวดล้อมภายนอก (Learning with external environment) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ที่โรงเรียนไม่สามารถอยู่ได้อย่างโดดเดี่ยวอีกต่อไป เครื่องมือวัดที่พัฒนาขึ้นนี้มีความเที่ยงตรงสูงและถูกนำไปใช้เป็นต้นแบบในหลายประเทศ

Romero – Tena et al. (2021, pp. 1 – 15) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Digital Competence of School Leaders: A Systematic Review” งานวิจัยเชิงสังเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะดิจิทัลไม่ได้จำกัดอยู่เพียงทักษะทางเทคนิค แต่ครอบคลุมถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และการสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ขัดขวางสมรรถนะดิจิทัลคือการขาดทัศนคติเชิงบวกต่อเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับบริบทที่ว่าผู้บริหารต้องเปลี่ยนจาก “ผู้คุมกฎ” เป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ยุคดิจิทัล

Asio & Bayucca (2021, pp. 19 – 26) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนำร่องการศึกษาในช่วงการระบาดของ COVID –19: ระดับความสามารถด้านดิจิทัลของผู้บริหารและความพร้อมของโรงเรียนในการเรียนทางไกลในประเทศฟิลิปปินส์ ผลการวิจัยพบความแตกต่างของระดับทักษะอย่างชัดเจน โดยผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญระดับสูง (Advanced) ในทักษะพื้นฐาน เช่น การส่งอีเมล (47%) และการดาวน์โหลดไฟล์ แต่ในทักษะที่ซับซ้อนขึ้นอย่างการตัดต่อวิดีโอ (Video Editing) และการตกแต่งภาพ ส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับเริ่มต้น (Beginner) งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นประเด็นสำคัญว่า แม้ผู้บริหารจะมีทักษะพื้นฐาน แต่ความพร้อมของโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ทางไกลยังต่ำ โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญที่บั่นทอนประสิทธิภาพของสมรรถนะผู้บริหาร

Jogezai, Koroleva, & Baloch (2023, p. 466) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสามารถด้านดิจิทัลของครูในยุคหลังโควิด -19: ผลกระทบของความเป็นคนรุ่นใหม่ ที่เติบโตมากับเทคโนโลยีดิจิทัล และทุนความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ผลการวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างครู 393 คน พบว่า ทุนภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Instructional Leadership Capital) ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู ($\beta = 0.217$) การค้นพบนี้มีความสำคัญมาก เพราะยืนยันว่า สมรรถนะของผู้บริหารไม่ใช่เรื่องส่วนตัว แต่เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบ ต่อการพัฒนาครูโดยตรง หากผู้บริหารเข้มแข็ง ครูจะพัฒนาได้เร็วขึ้น

Ravichandran et al. (2025, pp. 20 – 25) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Exploring School Teachers’ Cyber Security Awareness” งานวิจัยนี้ศึกษาผลกระทบของการรับรู้ด้านความปลอดภัยดิจิทัลที่มีต่อบรรยากาศการทำงาน ผลการวิจัยชี้ว่าระดับ การตระหนักรู้ด้านไซเบอร์ของผู้บริหารส่งผลต่อความมั่นใจในการใช้เครื่องมือดิจิทัล ของครู งานวิจัยเสนอแนะว่าสมรรถนะดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องรวมเรื่อง จริยธรรมและความปลอดภัยไว้เป็นหัวใจสำคัญ เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ปลอดภัย และน่าเชื่อถือ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

Gallego – Arrufat et al. (2024, pp. 12 – 18) ได้ศึกษาเรื่อง “Digital Rights and Responsibility in Education” ผลการวิจัยระบุว่าความรับผิดชอบทางดิจิทัล เป็นมิติใหม่ของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงเทคโนโลยีและการเคารพลิทธิทางปัญญาเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิด วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

Kareem, Patrick, & Prabakaran (2024, pp. 1 – 18) ได้ทำการศึกษา เรื่อง Exploring the factors of learning organization in school education: the role of leadership styles, personal commitment, and organizational culture ในบริบทประเทศ อินเดีย ผลการวิจัยค้นพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ที่สำคัญที่สุดระหว่างภาวะผู้นำกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายความว่า ผู้บริหาร ไม่สามารถสั่งการให้เกิดการเรียนรู้ได้โดยตรง แต่ต้องสร้าง วัฒนธรรม ที่เอื้ออำนวยก่อน แล้ววัฒนธรรมนั้นจะหล่อหลอมพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรเอง

Ntavlourou et al. (2026, pp. 5 – 14) ได้ศึกษาเรื่อง “Educational Leadership Orientations through Digital Transformation” ผลการวิจัยเชิงปริมาณยืนยันว่าการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เป็นปัจจัยเร่งให้โรงเรียนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เร็วขึ้น โดยผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็น “โค้ช” มากกว่า “ผู้กำกับดูแล” เพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน พบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ การพัฒนาครู การจัดการเรียนรู้ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร โดยทั้ง 5 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การรู้และเข้าใจดิจิทัล การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล และจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล ล้วนมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้านดิจิทัลในระดับสูงจะสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างนวัตกรรม และพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2568
จำนวน 2,442 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 256 คน และครูผู้สอน
จำนวน 2,186 คน จากทั้งหมด 210 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี, 2568, ออนไลน์)

ตาราง 17 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและ
โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน			รวมทั้งหมด
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
เมืองปทุมธานี	33	17	1	51
ปากคาด	9	9	–	18
โซพิสัย	15	20	1	36
ศรีวิไล	4	9	1	14
พรเจริญ	11	9	–	20
เซกา	22	19	1	42
บุ่งคลา	7	4	–	11
บึงโขงหลง	8	10	–	18
รวม	109	97	4	210

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน และครูผู้สอน จำนวน 247 คน จากโรงเรียน 86 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 แบ่งโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ออกเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 18

ตาราง 18 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ขนาดโรงเรียน	จำนวน โรงเรียน สังกัด แยกตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	109
โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	101
รวม	210

1.2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในทุกอำเภอโดยใช้วิธีเลือกแบบสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่ดินของโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ของโรงเรียนแต่ละขนาด ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 109 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 43 โรงเรียน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 101 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 43 โรงเรียน

1.2.3 กำหนดผู้บริหารสถานศึกษาตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะ
ขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน จากโรงเรียน
86 โรงเรียน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก เลือกแบบ
เจาะจงกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น
43 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียน
ขนาดกลาง เลือกแบบเจาะจงกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 โรงเรียน ๆ ละ
1 คน รวมทั้งสิ้น 43 คน

1.2.3.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาใช้การเลือก
แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.2.4 กำหนดครูผู้สอน ตามกลุ่มตัวอย่างขนาดโรงเรียน
ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 247 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน
43 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 86 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่กลุ่ม
ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน
39 โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 117 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่กลุ่มผู้บริหาร
สถานศึกษา

1.2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน
4 โรงเรียน ๆ ละ 11 คน รวมทั้งสิ้น 44 คนโดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่กลุ่ม
ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่ม
แบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน

ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน
และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 247 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 333 คน
ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 19 – 20

ตาราง 19 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 43 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	กลุ่มตัวอย่าง					
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	บ้านไร่สุขสันต์	1	8	9	1	2	3
2	บ้านดอนแก้วโนนอินทร์แปลง	1	6	7	1	2	3
3	บ้านไคสี	1	6	7	1	2	3
4	บ้านนาป่า	1	7	8	1	2	3
5	บ้านหนองเซิง	1	6	7	1	2	3
6	บ้านท่าโพธิ์	1	6	7	1	2	3
7	บ้านดอนปอ	1	10	11	1	2	3
8	บ้านโนนวังเยี่ยม	1	7	8	1	2	3
9	บ้านตาย	1	6	7	1	2	3
10	บ้านห้วยกานเหลือง	1	10	11	1	2	3
11	บ้านนาตง	1	12	13	1	2	3
12	บ้านไร่โนนสำราญ	1	6	7	1	2	3
13	บ้านดาลัยบัง	1	7	8	1	2	3
14	บ้านคำเตาะเลาะโนนเค็ง	1	10	11	1	2	3
15	บ้านทาสวาททาสี	1	8	9	1	2	3
16	บ้านถ้ำเจริญ	1	8	9	1	2	3
17	บ้านท่าคำรวม	1	8	9	1	2	3
18	บ้านโคกกระแซฮีเหล็กน้อย	1	10	11	1	2	3
19	บ้านโนนประเสริฐ	1	5	6	1	2	3
20	บ้านคลองทิพย์	1	5	6	1	2	3
21	บ้านชำบอน	1	5	6	1	2	3
22	บ้านหนองจิก	1	6	7	1	2	3
23	บ้านหนองบัวงาม	1	8	9	1	2	3
24	บ้านโคกนิคมโนนสวาท	1	10	11	1	2	3

ตาราง 19 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	กลุ่มตัวอย่าง					
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
25	บ้านสร้างคำ	1	8	9	1	2	3
26	บ้านโนน	1	7	8	1	2	3
27	บ้านนาคำนาโน	1	10	11	1	2	3
28	บ้านโนนสวรรค์โพ้นแก้ว	1	10	11	1	2	3
29	บ้านโคกบริการสันกำแพง	1	6	7	1	2	3
30	บ้านโพธิ์น้อยหนองสิม	1	8	9	1	2	3
31	บ้านทากกตอง	1	8	9	1	2	3
32	บ้านใหม่สามัคคี	1	6	7	1	2	3
33	บ้านดงสว่าง	1	7	8	1	2	3
34	บ้านตาลเดี่ยว	1	6	7	1	2	3
35	บ้านหนองจิก	1	5	6	1	2	3
36	บ้านกุดสิม	1	8	9	1	2	3
37	บ้านนาจาน	1	6	7	1	2	3
38	บ้านหนองเดินทุ่ง	1	8	9	1	2	3
39	บ้านหาดแฮ	1	8	9	1	2	3
40	หนองแสงประชาสรรค์	1	8	9	1	2	3
41	บ้านโสกโพธิ์โสกพอก	1	8	9	1	2	3
42	บ้านคำสมบูรณ์ปึงเจริญ	1	6	7	1	2	3
43	โนนสาสวรรค์	1	9	10	1	2	3
รวม		43	279	365	43	86	129

ตาราง 20 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่
จำนวน 43 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่	กลุ่มตัวอย่าง					
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	เลิดสิน	1	14	15	1	3	4
2	บ้านโคกก่องมิตรภาพที่ 86	1	14	15	1	3	4
3	บ้านนาคำ	1	14	15	1	3	4
4	ประสานมิตรวิทยา	2	17	19	1	3	4
5	บ้านโป่งเปือย	2	24	26	1	3	4
6	บ้านโนนสว่าง	2	15	17	1	3	4
7	บ้านหนองหมู	1	10	11	1	3	4
8	บ้านนาทอง	1	14	15	1	3	4
9	บ้านนากั้ง	2	14	16	1	3	4
10	บ้านโนนเสถียร	2	12	14	1	3	4
11	อนุบาลปากคาด	1	11	12	1	3	4
12	ชุมชนบ้านหนองยองวิทยา	1	10	11	1	3	4
13	บ้านคำแกวโนนสามัคคี	1	11	12	1	3	4
14	บ้านโนนสะแบงหนองสวรรค์	1	10	11	1	3	4
15	บ้านห้วยทราย	1	10	11	1	3	4
16	สังวาลย์วิทย 1	2	14	16	1	3	4
17	ชุมชนบ้านตูม	1	10	11	1	3	4
18	บ้านแสงอรุณ	1	10	11	1	3	4
19	บ้านเหล่าทองหลาง	1	13	14	1	3	4
20	บ้านห้วยลึก	2	14	16	1	3	4

ตาราง 20 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่	กลุ่มตัวอย่าง					
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
21	บ้านนาสิงห์	2	12	14	1	3	4
22	บ้านนาคำแคน	1	10	11	1	3	4
23	บ้านนาสะแบง	2	15	17	1	3	4
24	บ้านใหม่ศรีชมภู	1	14	15	1	3	4
25	ชุมชนบ้านโคกอุดม	2	23	25	1	3	4
26	บ้านหนองหัวช้าง	1	10	11	1	3	4
27	อนุบาลพรเจริญ	2	24	26	1	3	4
28	ชุมชนบ้านช้าง	2	14	16	1	3	4
29	บ้านซอหมกอก	1	10	11	1	3	4
30	ชุมชนบ้านหนองหึ่ง	1	10	11	1	3	4
31	บ้านหัวแฮต	2	15	17	1	3	4
32	บ้านท่าสะอาด	1	10	11	1	3	4
33	บ้านคำบอน	2	14	16	1	3	4
34	บ้านปงไฮราษฎร์สามัคคี	2	19	21	1	3	4
35	อนุบาลบุงคลา	2	12	14	1	3	4
36	บ้านท่าสมโฮง	1	11	12	1	3	4
37	บ้านท่าลีไค	1	10	11	1	3	4
38	บ้านนาขามโนนสวนปอ	2	14	16	1	3	4
39	อนุบาลศาสนสิทธิ์อำนวย	2	25	27	1	3	4
40	อนุบาลบึงกาฬวิศิษฐ์ อำนวยศิลป์	4	52	56	1	11	12

ตาราง 20 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่	กลุ่มตัวอย่าง					
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
41	อนุบาลไชยพิสัย	3	34	37	1	11	12
42	อนุบาลศรีวิไล	4	47	51	1	11	12
43	อนุบาลเซกา	3	43	46	1	11	12
รวม		71	709	780	43	161	204

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires)

เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. สมรรถนะด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล
2. สมรรถนะด้านการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล
3. สมรรถนะด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล
4. สมรรถนะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล
5. สมรรถนะด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล
2. การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ
3. สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
4. นวัตกรรมการจัดการความรู้
5. โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซัสไลเคอร์ธ (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก คำนวณเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับปานกลาง คำนวณเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับน้อย คำนวณเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับน้อยที่สุด คำนวณเท่ากับ 1 คะแนน

3. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมี ดังนี้

- 3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่าและการสร้างแบบสอบถาม
- 3.3 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
- 3.4 นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษานำมาแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
- 3.5 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ
- 3.6 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ

ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน คีษานีเทศก์ จำนวน 1 คน
ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน มีรายชื่อ ดังต่อไปนี้

3.6.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอน
ระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

3.6.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.6.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.6.2 คีษานีเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่
ดร.สรภัญญ์จีฟ้าพ์ แก้วไวยุทธ์ คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3.6.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาและมี
สมรรถนะดิจิทัล จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.อนุชิต จันทะศิลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3.6.4 ครูผู้สอนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 1 คน ได้แก่ นางนันทกาญจน์ ธนแสนศรี
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ

3.7 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of
item objective congruence) พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงว่าแบบสอบถามทั้งฉบับ
มีค่าความดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้
ผลปรากฏดังตาราง 59 – 60 (ภาคผนวก ง)

3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

3.9 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 50 ชุด ประกอบด้วย

3.9.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 6 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน รวม 18 คน

3.9.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 5 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน รวม 25 คน

3.9.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียน 6 คน รวม 7 คน

3.10 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Correlation) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's – Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ผลการทดลองใช้เครื่องมือ พบว่า

3.10.1 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.370 – 0.785 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

3.10.1.1 การรู้และเข้าใจดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.679 – 0.756 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.905

3.10.1.2 การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.370 – .624 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.788

3.10.1.3 การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.521 – 0.703 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.845

3.10.1.4 การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.438 – 0.746 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.743

3.10.1.5 จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.447 – 0.785 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.718

3.10.2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน (Y) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.374 – 0.902 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879 เมื่อพิจารณาารายด้าน ดังนี้

3.10.2.1 วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.708 – 0.756 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.815

3.10.2.2 การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.405 – 0.884 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.787

3.10.2.3 สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.374 – 0.901 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.859

3.10.2.4 นวัตกรรมจัดการความรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.379 – 0.895 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.792

3.10.2.5 โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.527 – 0.902 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.864

3.11 นำรูปแบบสอบถามที่ได้ เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

3.12 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และใช้เพื่อเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน ซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

4.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

5.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentage)

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด การแปลความหมายและค่าคะแนนของแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา / ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า สมรรถนะด้านดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา / ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา / ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา / ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient of
Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์
ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่า
สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
มีความสัมพันธ์ สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า
สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
มีความสัมพันธ์ สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า
สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์ ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์ ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า สมรรถนะด้านดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะด้านดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีโดยใช้สถิติการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5.7 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล และหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปแล้วนำเสนอ ในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

6.1.1 การตรวจสอบความตรง (Valibity) ของแบบสอบถาม โดยใช้หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

6.1.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนี้

6.3.1.1 การทดสอบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบ ค่า (t – test) ชนิด Independent Samples

6.3.1.2 การทดสอบประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบ (F – test) ชนิด การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนี้

6.3.2.1 การทดสอบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบ (t – test) ชนิด Independent Samples

6.3.2.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบ (F – test) ชนิด การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.00 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6.3.4 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผู้วิจัยนำแนวทางหรือวิธีการที่ทำให้สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้น โดยผู้วิจัยนำเอาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมาเป็นแนวทาง แล้วนำแนวทางดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน จำแนกเป็นนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำเร็จการศึกษามากกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา สำเร็จการศึกษามากกว่า

ระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน และครูผู้สอน มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีรายชื่อ ดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่ต่ำกว่า 10 ปี ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษามาแล้ว ได้แก่

1.2.1 ดร.วรรณทิ ศรีโนนยาง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.2.2 ดร.วัฒนา ภูด่านว้าว รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.3.1 นายสัญญา พันพิลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองเซิง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.3.2 ดร.อนุชิต จันทะศิลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.3.3 นายนฤตม์ ชำนาญวงษ์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลศรีวิไล อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ที่มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่

1.4.1 นายสัญญา ทุมโยมา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
หัวแฮตอำเภอเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.4.2 นางเพ็ญประภา พาคำ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.4.3 นางจุฑาทิพย์ บุตรนิล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
บึงกาฬวิศิษฐ์อำเภวนายศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะด้านดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structure interview) แล้วนำเสนอ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ
หัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ร้อยละ (Percentage)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test (Independent Samples)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test (One – way ANOVA)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)

*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
X	แทน	สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล
X_2	แทน	ด้านการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล
X_3	แทน	ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล
X_4	แทน	การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล
X_5	แทน	ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล
X_t	แทน	สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม
Y	แทน	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
Y_1	แทน	ด้านวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล
Y_2	แทน	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ
Y_3	แทน	ด้านสมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
Y_4	แทน	ด้านนวัตกรรมการจัดการความรู้
Y_5	แทน	โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ
Y_t	แทน	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโดยรวม
α	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์

- Y' แทน สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ที่ได้จาก
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- Z' แทน สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ที่ได้จาก
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 ฉบับ โดยจำแนกเป็น
ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 ฉบับ และครูผู้สอน 247 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา
และมีความสมบูรณ์ จำนวน 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตาม
เกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์
ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง
ที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
โดยการหาร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา และระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษ
ที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความ
เห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติ ดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียนใช้สถิติ

ทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ

(F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในการค้นพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

3.2.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียนใช้สถิติ

ทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

3.2.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ

(F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในการค้นพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของ
ผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
คือ น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป ดังตาราง 21

ตาราง 21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	86	25.80
2. ครูผู้สอน	247	74.20
รวม	333	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	129	38.70
2. โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	204	61.30
รวม	333	100.00

ตาราง 21 (ต่อ)

สถานภาพของผู้แบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	158	47.45
2. ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	118	35.44
3. มากกว่า 20 ปี	57	17.11
รวม	333	100.00

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 333 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 74.20

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 และครูผู้สอน จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษาและระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล “ระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ดังนี้

2.1.1 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 22

ตาราง 22 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวม

ด้านที่	สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การรู้และเข้าใจดิจิทัล	4.54	0.46	มากที่สุด	5
2	การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล	4.56	0.44	มากที่สุด	3
3	การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล	4.60	0.51	มากที่สุด	1
4	การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล	4.59	0.48	มากที่สุด	2
5	จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.56	0.52	มากที่สุด	4
โดยรวม		4.56	0.50	มากที่สุด	

จากตาราง 22 พบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล ($\bar{X} = 4.60$) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.59$) ด้านการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.56$) ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.56$) และการรู้และเข้าใจดิจิทัล ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

2.1.2 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 23 - 27

ตาราง 23 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1)

ข้อ	การรู้และเข้าใจดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สืบค้นข้อมูล โดยใช้คำสำคัญและตัว กรองขั้นสูงผ่านเครื่องมือดิจิทัล ได้อย่างคล่องแคล่วและแม่นยำ	4.48	0.54	มาก	3
2	วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบของข้อมูล ก่อนนำมาใช้งาน ประเมินความ น่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลและเนื้อหา	4.60	0.51	มากที่สุด	2
3	บริหารจัดการข้อมูล โดยการจัดเก็บ จัดระเบียบ และแบ่งปันทรัพยากร สารสนเทศอย่างเป็นระบบ และปลอดภัย	4.79	0.49	มากที่สุด	1
4	ตระหนักและปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรมดิจิทัล และนำข้อมูลมา ประยุกต์ใช้แก้ปัญหาขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.54	มาก	4
รวม		4.54	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 23 พบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ใน
ระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บริหารจัดการข้อมูล
โดยการจัดเก็บ จัดระเบียบ และแบ่งปันทรัพยากรสารสนเทศอย่างเป็นระบบและปลอดภัย
($\bar{X} = 4.79$) และวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบของข้อมูลก่อนนำมาใช้งาน ประเมิน
ความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลและเนื้อหา ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 24 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)

ข้อ	การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มีวิสัยทัศน์ในการเป็นแบบอย่างในการ สร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ หรือบูรณาการเทคโนโลยี	4.60	0.51	มากที่สุด	2
2	บริหารจัดการและสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	4.50	0.54	มาก	3
3	แสดงออกถึงความเสียสละในการริเริ่ม นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ ส่วนรวมของสถานศึกษา	4.79	0.49	มากที่สุด	1
4	เป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาสมรรถนะ ดิจิทัลและสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพ แก่บุคลากร	4.19	0.56	มาก	4
รวม		4.56	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 24 พบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด
2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แสดงออก
ถึงความเสียสละในการริเริ่มนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา
($\bar{X} = 4.79$) และมีวิสัยทัศน์ในการเป็นแบบอย่างในการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ
หรือบูรณาการเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 25 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (X_3)

ข้อ	การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สื่อสารและโต้ตอบ ผ่านช่องทางดิจิทัล และสังคมออนไลน์เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.51	มากที่สุด	3
2	สร้างความร่วมมือและเครือข่าย โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลในการประสานงาน และแบ่งปันข้อมูลระหว่างครู นักเรียน และชุมชน	4.48	0.55	มาก	4
3	เป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้สื่อดิจิทัล ด้วยมารยาททางสังคมออนไลน์และการจัดการอัตลักษณ์ดิจิทัลที่เหมาะสม	4.79	0.49	มากที่สุด	1
4	บริหารความขัดแย้งและสร้างแรงจูงใจผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อสร้างนวัตกรรมการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร	4.48	0.54	มาก	5
5	เป็นต้นแบบในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	4.61	0.51	มากที่สุด	2
รวม		4.60	0.51	มากที่สุด	

จากตาราง 25 พบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

เป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้สื่อดิจิทัลด้วยมารยาททางสังคมออนไลน์ และการจัดการ
 อັตลักษณ์ดิจิทัลที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.79$) เป็นต้นแบบในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.61$) สื่อสารและโต้ตอบ ผ่านช่องทางดิจิทัล
 และสังคมออนไลน์เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.60$)
 ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 26 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ
 ครูผู้สอน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)

ข้อ	การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าสถิติ		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ใช้งานอุปกรณ์และแอปพลิเคชัน ดิจิทัลพื้นฐาน และซอฟต์แวร์สำนักงานในการปฏิบัติงานบริหาร ได้อย่างถูกต้อง	4.48	0.55	มาก	6
2	ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัล ในการบริหารงาน 4 ฝ่าย (วิชาการ งบประมาณ บุคลากร งานทั่วไป) ได้อย่างเหมาะสมกับภาระงาน	4.79	0.49	มากที่สุด	1
3	สนับสนุนการตัดสินใจ โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการรวบรวม ประมวลผล และเผยแพร่ข้อมูลที่ต้องการแม่นยำและรวดเร็ว	4.48	0.52	มาก	4
4	เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของงาน และความสามารถ	4.48	0.54	มาก	5
5	นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร	4.60	0.51	มากที่สุด	2
6	ติดตามและปรับใช้เทคโนโลยี ในการแก้ปัญหา การทำงานและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ภายใน สถานศึกษาอย่างคุ้มค่า	4.55	0.56	มากที่สุด	3
รวม		4.59	0.48	มากที่สุด	

จากตาราง 26 พบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัล ในการบริหารงาน 4 ฝ่าย (วิชาการ งบประมาณ บุคลากร งานทั่วไป) ได้อย่างเหมาะสมกับการะงาน ($\bar{X} = 4.79$) นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ($\bar{X} = 4.60$) ติดตามและปรับใช้เทคโนโลยี ในการแก้ปัญหาการทำงานและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 27 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)

ข้อ	จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้กรอบของกฎหมายและหลักคุณธรรม	4.47	0.54	มาก	4
2	มีจิตสำนึกในการเคารพสิทธิและทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น	4.63	0.51	มากที่สุด	1
3	การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลอย่างถูกต้อง และการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างมีวิจารณญาณ	4.54	0.52	มากที่สุด	3
4	การปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยทางไซเบอร์ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร เพื่อเฝ้าระวังภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ	4.47	0.54	มาก	5
5	การบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นไปตามมาตรฐานกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	4.61	0.51	มากที่สุด	2
รวม		4.56	0.52	มากที่สุด	

จากตาราง 27 พบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีจิตสำนึกในการเคารพสิทธิและทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.63$) การบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นไปตามมาตรฐานกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.61$) และการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลอย่างถูกต้อง และการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างมีวิจารณญาณ ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล “ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมาย ตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.2.1 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 28

ตาราง 28 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล	4.17	0.71	มาก	5
2	การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่าย ความร่วมมือ	4.42	0.55	มาก	4
3	สมรรถนะแห่งอนาคต และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.45	0.45	มาก	2
4	นวัตกรรมการจัดการความรู้	4.44	0.52	มาก	3

ตาราง 28 (ต่อ)

ด้านที่	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ	4.47	0.51	มาก	1
รวม		4.39	0.48	มาก	

จากตาราง 28 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 4.47$) ด้านสมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.45$) ด้านนวัตกรรมการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.44$) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.42$) และด้านวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

2.2.2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 29- 32

ตาราง 29 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล (Y_1)

ข้อ	วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีกระบวนการร่วมกันในการกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.31	0.52	มาก	1

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ร่วมกันวางแผนเพื่อยกระดับผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในปัจจุบัน และรองรับอนาคต	4.12	0.78	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เครื่องมือ นโยบายหรือวิสัยทัศน์เป็นเข็มทิศหลัก ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	4.09	0.69	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรนำ วิสัยทัศน์มาขับเคลื่อนการจัดการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับยุคสมัย ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร	4.20	0.74	มาก	2
รวม		4.17	0.71	มาก	

จากตาราง 29 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร มีกระบวนการร่วมกันในการกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.31$) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรนำวิสัยทัศน์มาขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุคสมัยตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร ($\bar{X} = 4.20$) และผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผนเพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและรองรับอนาคต ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

ตาราง 30 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความ
ร่วมมือ (Y₂)

ข้อ	การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่าย ความร่วมมือ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	บุคลากรในสถานศึกษามีพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์และ ทิศทางทางความคิดร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.50	0.76	มาก	4
2	บุคลากรทำงานร่วมกันบนพื้นฐาน ของความไว้วางใจและความเคารพ ซึ่งกันและกัน	4.68	0.49	มากที่สุด	1
3	มีการสร้างพลังร่วมในทีมงานเพื่อช่วย ขจัดจุดอ่อนและเสริมสร้างขีด ความสามารถ (อัจฉริยภาพ) ของบุคลากรในองค์กร	4.54	0.57	มากที่สุด	2
4	มีการจัดกิจกรรมปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ ทั้งในรูปแบบการเผชิญหน้า และผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.50	0.54	มาก	3
5	การเปิดกว้างและเชื่อมโยงระบบการเรียนรู้ สู่ภายนอกผ่านเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียน	4.20	0.80	มาก	5
6	มีการร่วมกันพัฒนาภูมิปัญญาและ องค์ความรู้ระหว่างเครือข่ายความร่วมมือ อย่างเป็นระบบ	4.13	0.71	มาก	6
รวม		4.42	0.55	มาก	

จากตาราง 30 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.68$) มีการสร้างพลังร่วมในทีมงานเพื่อช่วยขจัดจุดอ่อนและเสริมสร้างขีดความสามารถ (อัจฉริยภาพ) ของบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 31 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านสมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y_3)

ข้อ	สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) และมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.52	มากที่สุด	1
2	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21	4.50	0.54	มาก	3
3	สถานศึกษามีการจัดวางระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.79	มาก	5
4	สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศแห่งอิสระในการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือองค์ความรู้ใหม่	4.14	0.72	มาก	6

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ ตลอดชีวิต	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	บุคลากรแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองด้วยความสมัครใจ	4.37	0.52	มาก	4
6	มีทัศนคติที่มองความเป็นจริงอย่างเป็นกลาง และกล้าที่จะท้าทายความคิดเดิมเพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.53	0.53	มากที่สุด	2
รวม		4.45	0.45	มาก	

จากตาราง 31 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านสมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) และมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.60$) มีทัศนคติที่มองความเป็นจริงอย่างเป็นกลาง และกล้าที่จะท้าทายความคิดเดิมเพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 32 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านนวัตกรรมการจัดการความรู้ (Y₄)

ข้อ	นวัตกรรมการจัดการความรู้	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการจัดทำระบบและสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการสืบเสาะหาความรู้ใหม่ ๆ ของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม	4.58	0.55	มากที่สุด	2
2	บุคลากรมีทัศนคติที่กล้าตัดสินใจและพร้อมทดลองใช้วิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.53	0.52	มากที่สุด	3
3	การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในกระบวนการจัดเก็บคัดกรอง และประมวลผลความรู้จากหลากหลายแหล่ง เพื่อให้เกิดเป็นฐานความรู้ที่ทันสมัย	4.21	0.80	มาก	4
4	มีการออกแบบระบบฐานความรู้ใหม่มีความสะดวกต่อการสืบค้นและเข้าถึงได้ง่ายสำหรับบุคลากร	4.14	0.72	มาก	5
5	มีกระบวนการเผยแพร่และนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างรวดเร็วเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.59	0.56	มากที่สุด	1
รวม		4.44	0.52	มาก	

จากตาราง 32 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านนวัตกรรมการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ

และอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้
 มีกระบวนการเผยแพร่และนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างรวดเร็วเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
 ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.59$) สถานศึกษามีการจัดทำระบบและสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริม
 การสืบเสาะหาความรู้ใหม่ ๆ ของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.58$) และบุคลากร
 มีทัศนคติที่กล้าตัดสินใจและพร้อมทดลองใช้วิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
 ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 33 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการ
 กระจายอำนาจ (Y_5)

ข้อ	โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อน ด้วยการกระจายอำนาจ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการออกแบบระบบการ ทำงานที่ลดขั้นตอนความซับซ้อนและมี สายบังคับบัญชาที่สั้นและกะทัดรัด	4.47	0.56	มาก	3
2	โครงสร้างการบริหารงานมีความ ยืดหยุ่นสูงและสามารถปรับเปลี่ยน ได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว	4.62	0.52	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจาย อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบ ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของบุคลากรรายบุคคล	4.16	0.79	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็น แบบอย่างของผู้นำการเรียนรู้ที่เปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ แก้ปัญหา และกำหนดทิศ ทางการดำเนินงานขององค์กร	4.12	0.71	มาก	5

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.48	0.54	มาก	2
รวม		4.47	0.51	มาก	

จากตาราง 33 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างการบริหารงานมีความยืดหยุ่นสูงและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.62$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 34 – 35

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะด้านดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 86)		ครูผู้สอน (n = 247)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล	4.54	0.54	4.54	0.43	0.06	0.952
2. การสร้างสรรค์สื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัล	4.53	0.52	4.57	0.40	-0.547	0.586
3. การสื่อสารและการสร้าง ความร่วมมือทางดิจิทัล	4.53	0.54	4.61	0.45	-1.292	0.199
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยี ดิจิทัล	4.52	0.57	4.62	0.49	-1.46	0.147
5. จริยธรรมและความ ปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.50	0.59	4.58	0.49	-1.171	0.244
รวม	4.52	0.56	4.58	0.47	0.828	0.409

จากตาราง 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและ
รายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

3.1.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 35

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะด้านดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน				t – test	Sig.
	ขนาดเล็ก (n = 129)		ขนาดกลางและ ขนาดใหญ่ (n = 204)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล	4.41	0.49	4.63	0.41	-4.331**	0.00
2. การสร้างสรรค์สื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัล	4.40	0.49	4.66	0.37	-5.109**	0.00
3. การสื่อสารและการสร้าง ความร่วมมือทางดิจิทัล	4.43	0.51	4.69	0.43	-4.795**	0.00
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยี ดิจิทัล	4.41	0.54	4.72	0.45	-5.342**	0.00
5. จริยธรรมและความ ปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.40	0.55	4.66	0.47	-4.393**	0.00
รวม	4.38	0.52	4.68	0.44	-5.449**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.3 การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน
ดังตาราง 36

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะด้านดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2.084	2	1.042	5.130**	.006
	ภายในกลุ่ม	67.034	330	0.203		
	รวม	69.119	332			
2. การสร้างสรรค์สื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2.722	2	1.361	7.415**	.001
	ภายในกลุ่ม	60.577	330	0.184		
	รวม	63.299	332			
3. การสื่อสารและการสร้าง ความร่วมมือทางดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2.233	2	1.116	5.066**	.007
	ภายในกลุ่ม	72.724	330	0.220		
	รวม	74.956	332			
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยี ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	3.932	2	1.966	7.898**	.000
	ภายในกลุ่ม	82.146	330	0.249		
	รวม	86.078	332			
5. จริยธรรมและความ ปลอดภัยทางเทคโนโลยี ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2.172	2	1.086	4.081*	.018
	ภายในกลุ่ม	87.816	330	0.266		
	รวม	89.988	332			
สมรรถนะด้านดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.754	2	1.377	5.782**	.003
	ภายในกลุ่ม	78.607	330	0.238		
	รวม	81.362	332			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน

ทุกด้าน โดยด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล ด้านการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ Scheffe และ LSD ดังตาราง 37

ตาราง 37 เปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการ Scheffe และ LSD

สมรรถนะด้านดิจิทัล ของผู้บริหาร สถานศึกษา	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. การรู้และเข้าใจ ดิจิทัล	Scheffe		$\bar{X}$	4.46	4.60	4.65
		น้อยกว่า 10 ปี	4.46	–	–0.14*	–0.19*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.60	–	–	–0.05
		มากกว่า 20 ปี	4.65	–	–	–
2. การสร้างสรรค์สื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัล	Scheffe		$\bar{X}$	4.48	4.58	4.74
		น้อยกว่า 10 ปี	4.48	–	–0.09	–0.25*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.58	–	–	–0.16*
		มากกว่า 20 ปี	4.74	–	–	–
3. การสื่อสาร และการสร้าง ความร่วมมือทางดิจิทัล	Scheffe		$\bar{X}$	4.51	4.63	4.73
		น้อยกว่า 10 ปี	4.51	–	–0.12*	–0.22*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.63	–	–	–0.10
		มากกว่า 20 ปี	4.73	–	–	–

ตาราง 37 (ต่อ)

สมรรถนะด้านดิจิทัล ของผู้บริหาร สถานศึกษา	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
4. การใช้สื่อและ เทคโนโลยีดิจิทัล	Scheff		$\bar{X}$	4.49	4.67	4.75
		น้อยกว่า 10 ปี	4.49	-	-0.18*	-0.27*
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.67	-	-	-0.08
		มากกว่า 20 ปี	4.75	-	-	-
5. จริยธรรมและ ความปลอดภัย ทางเทคโนโลยีดิจิทัล	LSD		$\bar{X}$	4.49	4.58	4.72
		น้อยกว่า 10 ปี	4.49	-	-0.08	-0.23*
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.58	-	-	-0.14
		มากกว่า 20 ปี	4.72	-	-	-
สมรรถนะด้านดิจิทัล ของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยรวม	Scheffe		$\bar{X}$	4.48	4.60	4.73
		น้อยกว่า 10 ปี	4.48	-	-0.12	-0.25*
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.60	-	-	-0.13
		มากกว่า 20 ปี	4.73	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่โดยรวม พบว่าสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสื่อสารและการสร้างเครื่องมือทางดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และตั้งแต่ 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในขณะที่จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

3.2 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) และสถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.2.1 การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 38

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหาร สถานศึกษา (N = 86)		ครูผู้สอน (N = 244)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล	4.42	0.86	4.15	0.65	0.929	0.355
2. การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่าย ความร่วมมือ	4.44	0.63	4.41	0.52	0.407	0.684
3. สมรรถนะแห่งอนาคต และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.44	0.45	4.45	0.45	-0.272	0.786
4. นวัตกรรมการจัดการความรู้	4.44	0.50	4.45	0.52	-0.054	0.957
5. โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ	4.49	0.50	4.46	0.51	0.487	0.626
รวม	4.43	0.49	4.38	0.47	0.834	0.405

จากตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

3.2.2 การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 39

ตาราง 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษ
ที่ 21 ของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน				t – test	Sig.
	ขนาดเล็ก N = 129		ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ N = 204			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล	3.98	0.93	4.29	0.49	-3.477**	0.001
2. การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่าย ความร่วมมือ	4.24	0.64	4.53	0.45	-4.615**	0.000
3. สมรรถนะแห่งอนาคต และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.29	0.42	4.55	0.44	-5.390**	0.000
4. นวัตกรรมการจัดการความรู้	4.30	0.51	4.53	0.50	-4.078**	0.000
5. โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ	4.33	0.49	4.55	0.50	-4.132**	0.000
รวม	4.28	0.45	4.47	0.48	-3.599**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม และรายด้าน มีความแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.2.3 การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 40

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษ
ที่ 21 ของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและ
รายด้าน

ความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. วิสัยทัศน์เชิงรุก สู่ยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	6.360	2	3.180	6.496**	0.002
	ภายในกลุ่ม	161.538	330	0.490		
	รวม	167.898	332			
2. การเรียนรู้ร่วมกัน และเครือข่าย ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	3.788	2	1.894	6.475**	0.002
	ภายในกลุ่ม	96.523	330	0.292		
	รวม	100.311	332			
3. สมรรถนะแห่ง อนาคตและการเรียนรู้ ตลอดชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3.126	2	1.563	8.034**	0.000
	ภายในกลุ่ม	64.204	330	0.195		
	รวม	67.330	332			
4. นวัตกรรมจัดการ ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.723	2	1.862	7.271**	0.001
	ภายในกลุ่ม	84.499	330	0.256		
	รวม	88.222	332			
5. โครงสร้างองค์กร ที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อน ด้วยการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	3.164	2	1.582	6.390**	0.002
	ภายในกลุ่ม	81.689	330	0.248		
	รวม	84.853	332			
ความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ของโรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.352	2	2.176	10.169**	0.000
	ภายในกลุ่ม	70.614	330	0.214		
	รวม	74.965	332			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 40 การเปรียบเทียบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า
ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ผู้วิจัย
จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ scheffe. ดังตาราง 41

ตาราง 41 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการ scheffe.

ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. วิสัยทัศน์เชิงรุก สู่ยุคดิจิทัล	scheffe.		$\bar{X}$	4.06	4.19	4.45
		น้อยกว่า 10 ปี	4.06	–	–0.13	–0.39*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.19	–	–	–0.25
		มากกว่า 20 ปี	4.45	–	–	–
2. การเรียนรู้ร่วมกัน และเครือข่าย ความร่วมมือ	scheffe.		$\bar{X}$	4.30	4.51	4.53
		น้อยกว่า 10 ปี	4.30	–	–0.21*	–0.23*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.51	–	–	–0.02
		มากกว่า 20 ปี	4.53	–	–	–
3. สมรรถนะแห่ง อนาคตและการ เรียนรู้ตลอดชีวิต	scheffe.		$\bar{X}$	4.39	4.42	4.66
		น้อยกว่า 10 ปี	4.39	–	–0.03	–0.27*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.42	–	–	–0.24*
		มากกว่า 20 ปี	4.66	–	–	–
4. นวัตกรรม การจัดการความรู้	scheffe.		$\bar{X}$	4.35	4.46	4.64
		น้อยกว่า 10 ปี	4.35	–	–0.11	–0.29*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.46	–	–	–0.18
		มากกว่า 20 ปี	4.64	–	–	–

ตาราง 41 (ต่อ)

ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
5. โครงสร้างองค์กร ที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อน ด้วยการกระจาย อำนาจ	Scheffe.		$\bar{X}$	4.38	4.49	4.65
		น้อยกว่า 10 ปี	4.38	-	-0.11	-0.27*
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.49	-	-	-0.16
		มากกว่า 20 ปี	4.65	-	-	-
ความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ของโรงเรียน โดยรวม	sche		$\bar{X}$	4.28	4.43	4.61
		น้อยกว่า 10 ปี	4.28	-	-0.14	-0.31*
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.43	-	-	-0.18
		มากกว่า 20 ปี	4.61	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ และด้านการสมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และตั้งแต่ 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล ด้านนวัตกรรมการจัดการความรู้ และด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วย

การกระจายอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อที่ 2 ที่ว่า “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน”

2.5 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 42

ตาราง 42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
X_t												
X_1	.834**											
X_2	.790**	.799**										
X_3	.958**	.802**	.746**									
X_4	.954**	.780**	.746**	.918**								
X_5	.864**	.689**	.646**	.810**	.887**							
Y_t	.548**	.570**	.463**	.501**	.500**	.474**						
Y_1	.317**	.322**	.335**	.290**	.229**	.081	.523**					
Y_2	.564**	.534**	.434**	.572**	.501**	.333**	.760**	.680**				
Y_3	.681**	.554**	.736**	.623**	.638**	.614**	.572**	.395**	.433**			
Y_4	.412**	.423**	.356**	.397**	.405**	.302**	.852**	.462**	.728**	.425**		
Y_5	.740**	.793**	.610**	.683**	.693**	.663**	.715**	.390**	.537**	.650**	.533**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 42 พบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน (Y_t) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{xtyt} = 0.548$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก จำนวน 1 ด้าน และความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{xty5} = 0.740$)

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับสมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{xty3} = 0.681$)

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับการเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ (Y_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{xty2} = 0.564$)

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับนวัตกรรมการจัดการความรู้ (Y_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xty4} = 0.412$)

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล (Y_1) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{xty1} = 0.317$)

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ กันทางบวก”

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีรายละเอียด ดังตาราง
43 – 47

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
โดยรวม (Y_t)

สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของ โรงเรียน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1)	0.570**	ปานกลาง
2. การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)	0.463**	ปานกลาง
3. การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (X_3)	0.500**	ปานกลาง
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	0.501**	ปานกลาง
5. จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	0.474**	ปานกลาง
สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_t)	0.548**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน โดยรวม (Y_t)
พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ($r_{x_{1yt}} = 0.548$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน
ปานกลางทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
ดังนี้ การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x_{1yt}} =$
0.570) การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก

($r_{x3yt} = 0.501$) และการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (X_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x4yt} = 0.500$) ตามลำดับ

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
ด้านวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล (Y_1)

สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล (Y_1)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1)	0.322**	ปานกลาง
2. การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)	0.335**	ปานกลาง
3. การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (X_3)	0.229**	ต่ำ
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	0.290**	ต่ำ
5. จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	0.081	ต่ำ
สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_t)	0.317**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล (Y_1) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{xy1} = 0.317$) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง 2 ด้าน และมีความสัมพันธ์กันต่ำ 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x2y1} = 0.335$) การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x1y1} = 0.322$) และการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) มีความสัมพันธ์กันน้อย ในทิศทางบวก ($r_{x3y1} = 0.290$) ตามลำดับ

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ (Y_2)

สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	การเรียนรู้ร่วมกันและ เครือข่ายความร่วมมือ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1)	0.534**	ปานกลาง
2. การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)	0.434**	ปานกลาง
3. การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (X_3)	0.501**	ปานกลาง
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	0.572**	ปานกลาง
5. จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	0.333**	ปานกลาง
สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_t)	0.564**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ (Y_2) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กัน
ปานกลางในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{xy2} = 0.564$) และเมื่อพิจารณา
สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้
การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) มีความสัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x3y1} =$
0.572) การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1) มีความสัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x1y1} = 0.534$)
และการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (X_4) มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ในทิศทางบวก ($r_{x4y1} = 0.501$) ตามลำดับ

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
ด้านสมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y_3)

สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะแห่งอนาคตและ การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y_3)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1)	0.554**	ปานกลาง
2. การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)	0.736**	สูง
3. การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (X_3)	0.638**	ปานกลาง
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	0.623**	ปานกลาง
5. จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	0.614**	ปานกลาง
สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_t)	0.681**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
ด้านสมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน
ปานกลางในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{xty3} = 0.681$) และเมื่อพิจารณา
สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง
1 ด้าน และมีความสัมพันธ์กันปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)
มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางบวก ($r_{x2y3} = 0.736$) การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือ
ทางดิจิทัล (X_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x3y3} = 0.638$) และการใช้สื่อ
และเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x4y3} = 0.623$)
ตามลำดับ

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
ด้านนวัตกรรมการจัดการความรู้ (Y₄)

สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	นวัตกรรมการจัดการ ความรู้(Y ₄)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X ₁)	0.423**	ปานกลาง
2. การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₂)	0.356**	ปานกลาง
3. การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (X ₃)	0.405**	ปานกลาง
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₄)	0.397**	ปานกลาง
5. จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₅)	0.302**	ปานกลาง
สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X _t)	0.412**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
ด้านนวัตกรรมการจัดการความรู้ (Y₄) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศ
ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{xy4} = 0.412$) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะด้าน
ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทุกด้าน
โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การรู้
และเข้าใจดิจิทัล (X₁) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x1y4} = 0.423$)
การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (X₄) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ในทิศทางบวก ($r_{x4y4} = 0.405$) และการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X₃) มีความสัมพันธ์กัน
ปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x3y4} = 0.397$) ตามลำดับ

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ
โรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ (Y_5)

สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ขับเคลื่อนด้วยการกระจาย อำนาจ (Y_5)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1)	0.793**	สูง
2. การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)	0.610**	ปานกลาง
3. การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (X_3)	0.693**	ปานกลาง
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	0.683**	ปานกลาง
5. จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	0.663**	ปานกลาง
สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_t)	0.740**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
ด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ (Y_5) พบว่า โดยรวม
มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{xy5} = 0.740$)
และเมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า
มีความสัมพันธ์กันสูง 1 ด้าน และความสัมพันธ์กันปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1)
มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{x1y5} = 0.793$) การสื่อสารและการสร้างความ
ร่วมมือทางดิจิทัล (X_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x4y5} = 0.693$)
และการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก
($r_{x4y5} = 0.683$) ตามลำดับ

ตาราง 49 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน					
	ความรู้เกี่ยวกับระบบงานของโรงเรียน (Y ₁)	ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล (Y ₁)	ประสบการณ์ในการใช้ระบบงาน (Y ₂)	ประสบการณ์ในการใช้ระบบงาน (Y ₃)	ประสบการณ์ในการใช้ระบบงาน (Y ₄)	ประสบการณ์ในการใช้ระบบงาน (Y ₅)
1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X ₁)	ปานกลาง 0.570**	ปานกลาง 0.322**	ปานกลาง 0.534**	ปานกลาง 0.554**	ปานกลาง 0.423**	สูง 0.793**
2. การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₂)	ปานกลาง 0.463**	ปานกลาง 0.335**	ปานกลาง 0.434**	สูง 0.736**	ปานกลาง 0.356**	ปานกลาง 0.610**
3. การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (X ₃)	ปานกลาง 0.500**	ต่ำ 0.229**	ปานกลาง 0.501**	ปานกลาง 0.638**	ปานกลาง 0.405**	ปานกลาง 0.693**

ตาราง 49 (ต่อ)

สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน					
	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (Y ₁)	วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล (Y ₁)	การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความรวมมือ (Y ₂)	สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y ₃)	นวัตกรรมการจัดการความรู้ (Y ₄)	โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนด้วยการกระจายอำนาจ (Y ₅)
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₄)	ปานกลาง 0.501**	ต่ำ0.290**	ปานกลาง 0.572**	ปานกลาง 0.623**	ปานกลาง 0.397**	ปานกลาง 0.683**
5. จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₅)	ปานกลาง 0.474**	ปานกลาง 0.081	ปานกลาง 0.333**	ปานกลาง 0.614**	ปานกลาง 0.302**	ปานกลาง 0.663**
สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X _T)	ปานกลาง 0.548**	ปานกลาง 0.317**	ปานกลาง 0.564**	ปานกลาง 0.681**	ปานกลาง 0.412**	สูง 0.740**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 49 พบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ($r_{xlyt} = 0.548$) เมื่อพิจารณารายด้าน สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง 1 ด้าน และมีความสัมพันธ์กันปานกลาง 4 ด้าน ในทิศทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างองค์กร ที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ (Y_5) ($r_{xly5} = 0.740$) สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y_3) ($r_{xly3} = 0.681$) การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ (Y_2) ($r_{xly2} = 0.564$) นวัตกรรมจัดการความรู้ (Y_4) ($r_{xly4} = 0.412$) และวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล (Y_1) ($r_{xly1} = 0.317$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ดังตาราง 50 - 54

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียนโดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1)	.570	.325	.323	.483	.064	.464	7.501	.000**
จริยธรรมและความ ปลอดภัยทางเทคโนโลยี ดิจิทัล (X_5)	.581	.338	.334	.141	.056	.154	2.496	.013*

$a = 1.556$ ค่าคงที่ ค่าแรก S.E.est = .38790

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 ได้แก่ การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1) และนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่
จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.464 รองลงมา คือ จริยธรรมและความ
ปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ
0.154 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโดยรวม ได้ร้อยละ 33.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.38790

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.556 + 0.483X_1 + 0.141X_5$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน
มาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.464Z_1 + 0.154Z_5$$

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การสร้างสรรคสื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)	.335	.112	.109	.511	.122	.314	4.204	.000**
จริยธรรมและ ความปลอดภัยทาง เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	.379	.144	.138	-.662	.116	-.485	-5.725	.000**
การใช้สื่อและ เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	.443	.196	.189	.626	.136	.448	4.621	.000**

$\alpha = 1.986$ $S.E._{est} = \pm 0.64061$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ได้แก่ ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยี
ดิจิทัล (X_5) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) และด้านการสร้างสรรค์สื่อ
และเทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านจริยธรรมและความปลอดภัย
ทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ
-0.485 รองลงมา คือ การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.448 และ ด้านการสร้างสรรคสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)
มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.314 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้
สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
ด้านวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล (Y_1) ได้ร้อยละ 18.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.64061

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_1 = 1.986 - 0.662 X_5 + 0.626 X_4 + 0.511 X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_1 = -0.485 Z_5 + 0.448 Z_4 + 0.314 Z_2$$

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	.572	.327	.325	.751	.096	.695	7.828	.000**
จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	.613	.376	.372	-.429	.077	-.406	-5.541	.000**
การเรียนรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1)	.632	.399	.393	.308	.087	.256	3.556	.000**

$d = 1.522$ $S.E._{est} = \pm .42811$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ได้แก่ การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) และการรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)

มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.695 รองลงมา คือ จริยธรรม

และความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.406 และการรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.256 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน และเครือข่ายความร่วมมือ (Y_2) ได้ร้อยละ 39.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.42811

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y'_2 = 1.522 + 0.751 X_4 - 0.429 X_5 + 0.308 X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_2 = 0.695 Z_4 - 0.406 Z_5 + 0.256 Z_1$$

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านสมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การสร้างสรรคสื่อและ เทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)	.736	.542	.540	.754	.062	.731	12.195	.000**
จริยธรรมและความปลอดภัยทาง เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	.758	.575	.572	.269	.043	.311	6.258	.000**
การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1)	.770	.594	.590	-.242	.062	-.245	-3.887	.000**

$$a = 0.882 \quad S.E._{est} = \pm .28843$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

ด้านสมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ได้แก่ การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_2) จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) และการรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.731 รองลงมา คือ จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.311 และการรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.245 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 59 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.28843

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y'_3 = 0.882 + 0.754 X_2 + 0.269 X_5 - 0.242 X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_3 = 0.731 Z_2 + 0.311 Z_5 - 0.245 Z_1$$

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านนวัตกรรมการจัดการความรู้ (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1)	.423	.179	.177	.307	.089	.272	3.466	.001**
การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (X_3)	.440	.193	.189	.466	.134	.430	3.489	.001**
จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	.457	.209	.201	-.264	.105	-.267	-2.511	.013*

$$a = 2.114 \quad S.E._{est} = \pm .46065$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านนวัตกรรมการจัดการความรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ได้แก่ การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1) และการสื่อสาร และการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (X_3) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ จริยธรรม และความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.430 รองลงมา คือ การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.272 และจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.267 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารทั่วไป ได้ร้อยละ 20.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.46065

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y'_4 = 2.114 + 0.466 X_3 + 0.307 X_1 - 0.264 X_5$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_4 = 0.430 Z_3 + 0.272 Z_1 - 0.267 Z_5$$

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1)	.793	.629	.628	.808	.064	.730	12.652	.000**
จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	.809	.655	.653	.239	.044	.246	5.419	.000**

ตาราง 55 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₂)	.813	.661	.658	-.153	.063	-.132	-2.419	.016*

$$a = 0.402 \quad S.E._{est} = \pm .29562$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ได้แก่ การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X₁) และจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X₅) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.730 รองลงมา คือ จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.246 และการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.132 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารทั่วไป ได้ร้อยละ 65.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.29562

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y'_5 = 0.402 + 0.808 X_1 + 0.239 X_5 - 0.153 X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_5 = 0.730 Z_1 + 0.246 Z_5 - 0.132 Z_2$$

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 56

ตาราง 56 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

ตัวแปรพยากรณ์ / สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวแปรเกณฑ์ / ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน						สรุป
	วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ดิจิทัล (Y ₁)	การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ (Y ₂)	สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y ₃)	นวัตกรรมการจัดการความรู้ (Y ₄)	โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Y ₅)	องค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน (Y ₆)	
1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X ₁)	×	✓	✓	✓	✓	✓	มีอำนาจพยากรณ์
2. การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₂)	✓	×	✓	×	✓	×	ไม่มีอำนาจพยากรณ์
3. การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (X ₃)	×	×	×	✓	×	×	ไม่มีอำนาจพยากรณ์
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₄)	✓	✓	×	×	×	×	ไม่มีอำนาจพยากรณ์

ตาราง 56 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์ / สมรรถนะด้านดิจิทัล ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ตัวแปรเกณฑ์ / ความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน						สรุป
	วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ดิจิทัล (Y ₁)	การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ (Y ₂)	สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y ₃)	นวัตกรรมการจัดการความรู้ (Y ₄)	โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการ กระจายอำนาจ (Y ₅)	องค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน (Y ₆)	
5. จริยธรรมและ ความปลอดภัยทาง เทคโนโลยีดิจิทัล (X ₅)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	มีอำนาจ พยากรณ์

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

✗ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 56 พบว่า สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ในภาพรวม จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล และด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยจึงนำไปหาแนวทางการพัฒนาต่อไป

ดังนั้นผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน”

**ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**

ผลการศึกษาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล และด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยนำสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 2 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา “การรู้และเข้าใจดิจิทัล” ดังประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้
“...การพัฒนาสมรรถนะด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล ต้องมุ่งเน้น 4 ทักษะหลักเริ่มจากระดับพื้นฐานคือ การใช้ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต การเข้าใจวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล สร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล และใช้โปรแกรมสำนักงานอย่างมืออาชีพ และการเข้าถึง ควบคู่กับการเป็นพลเมืองดิจิทัล ที่มีความรับผิดชอบ รู้จักใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลและสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น แนวทางการพัฒนาควรเริ่มจากการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยสนับสนุนให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ รวมทั้งสร้างโอกาสให้ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับ

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2569)

“...เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ข้อจำกัด ทักษะพื้นฐาน และความพร้อมด้านอุปกรณ์ การกำหนดเป้าหมายสมรรถนะที่ต้องการ เช่น การรู้เท่าทันสื่อและการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสม การดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง การคิดวิเคราะห์ และการประเมินและพัฒนาจากผลจากชิ้นงานหรือพฤติกรรมแบบประเมินทักษะ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

“...การพัฒนาสมรรถนะด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัลควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของผู้บริหารแต่ละคน จากนั้นจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยให้ผู้บริหารได้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป นอกจากนี้ ควรมีระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

“...สร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล เป็นการมองว่าเทคโนโลยีจะสามารถช่วยยกระดับการจัดการเรียนรู้ และบริหารจัดการศึกษาได้ เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการทำงาน บริหารจัดการด้วยข้อมูลดิจิทัล เลือกใช้แพลตฟอร์มที่ตอบโจทย์ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ สนับสนุนงบประมาณในการจัดการโครงสร้างพื้นฐาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 21 พฤษภาคม 2569)

“...เปิดใจกับเทคโนโลยี ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีกับการจัดทำแผนงานต่าง ๆ ทำความเข้าใจเรียนรู้ด้วยตนเองก่อน พัฒนาตนเองและคณะครูในองค์กร เรียนรู้จากผู้ที่มีความรู้ และสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 21 พฤษภาคม 2569)

“...การปรับเปลี่ยนทัศนคติแบบเชิงรุก เพื่อเรียนรู้การใช้ระบบจัดเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศขนาดใหญ่ ในการวางแผนและการตัดสินใจบริหาร สถานศึกษาอย่างแม่นยำ เข้ารับการอบรมและฝึกฝนการใช้แพลตฟอร์มบริหาร งานสมัยใหม่เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและเพิ่มความโปร่งใสในองค์กร การศึกษา แนวนโยบายและกฎหมายดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล วางระบบ ความปลอดภัยไซเบอร์ของโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน การเข้าร่วมเครือข่ายผู้บริหารยุคดิจิทัล แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเทคโนโลยีขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 21 พฤษภาคม 2569)

“...ต้องมีการศึกษา หาความรู้ ข้อกฎหมาย และจริยธรรมดิจิทัล ในการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้มั่นใจว่าปฏิบัติงานโปร่งใส และถูกต้องตามกฎหมาย เข้ากับการพัฒนาตนเอง เพื่ออัปเดตทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นำมาใช้ในระบบ องค์กรในการจัดเก็บข้อมูล และตระหนักถึงความปลอดภัยของการใช้ข้อมูลออนไลน์...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

“...ส่งเสริมให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ใช้ข้อมูล ประกอบการตัดสินใจ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารติดตามนวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษาที่เกิดขึ้นใหม่อยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และนำองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

“...การเข้าถึงเทคโนโลยี และจัดสร้างคลังความรู้ดิจิทัลส่วนกลาง ที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง ส่งเสริมรูปแบบการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี ควบคู่ไปกับการสร้างระบบสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและกระจาย อำนาจด้านดิจิทัล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง จัดการความรู้ตนเองอย่างเป็นระบบ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 57 การสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
การเปิดใจ / ปรับทัศนคติเชิงรุกต่อเทคโนโลยี / ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง และแสวงหาความรู้จากแหล่งที่หลากหลาย ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ / ติดตามนวัตกรรม อัปเดตทักษะ และจัดการความรู้ตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อรับมือความเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	8	80.00
พัฒนาทักษะการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และโปรแกรมสำนักงาน / รู้เท่าทันสื่อ วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูล และตระหนักถึงความปลอดภัยทางไซเบอร์ / ปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล (PDPA) และมีจริยธรรมของพลเมืองดิจิทัล	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			6	70.00

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10	รวม
บริหารงานสถานศึกษา 4 ด้าน (วิชาการ, งบประมาณ, บุคลากร, ททั่วไป) ด้วยระบบสารสนเทศ / จัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อการวางแผนและตัดสินใจอย่างแม่นยำ / เลือกใช้แพลตฟอร์มสมัยใหม่เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน และสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน / คลังความรู้ดิจิทัล	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	80
สร้างวิสัยทัศน์และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการทำงาน / ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ ขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ / ส่งเสริมและขยายผลการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีให้แก่คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา			✓	✓	✓	✓	✓			✓	60

ตาราง 57 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10	ความถี่
ดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ (วิเคราะห์ข้อจำกัด ประเมินความต้องการ ทำแผนพัฒนารายบุคคล ID Plan ติดตามประเมินผลจากพฤติกรรมหรือชิ้นงาน) / สร้างเครือข่ายวิชาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน / สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจด้านดิจิทัลในสถานศึกษา	✓	✓	✓			✓	✓			✓	6
											ร้อยละ
											60.00

จากตาราง 57 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนทัศนคติ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างทักษะพื้นฐาน การรู้เท่าทัน และจริยธรรมทางเทคโนโลยี
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยฐานข้อมูลและเทคโนโลยี
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นผู้นำดิจิทัลและการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกระบวนการพัฒนาเชิงระบบและการสร้างเครือข่ายวิชาชีพ

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา “จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล” ดังประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...มุ่งเน้นการสร้างพลเมืองดิจิทัลรู้เท่าทันแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัล บุรณาการ 3 องค์ประกอบหลักคือความรู้ และทัศนคติอย่างเป็นรูปธรรมเช่นการเคารพสิทธิส่วนบุคคล การใช้ภาษาเชิงบวกและให้เกียรติคนอื่น ความซื่อสัตย์และการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2569)

“...การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การรักษาความลับของข้อมูลราชการ และการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และผู้เรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2569)

“...ปลูกฝังความรู้และความตระหนัก โดยให้ความรู้เกี่ยวกับภัยไซเบอร์ พัฒนาทักษะการป้องกันตนเอง โดยฝึกตั้งรหัสผ่านที่ปลอดภัย และใช้การ

ยืนยันตัวตน 2 ชั้น เสริมสร้างจริยธรรมดิจิทัล โดยใช้สื่ออย่างสุภาพ ไม่กลั่นแกล้ง
 เคารพสิทธิ ไม่ละเมิดผลงานผู้อื่น ใช้ข้อมูลอย่างรับผิดชอบและมีวิจารณญาณ
 ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ โดยวิเคราะห์ข่าวจริง – ข่าวปลอม
 ประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล ฝึกตัดสินใจในสถานการณ์เสี่ยง ฝึกการรับมือ
 และแก้ปัญหา โดยวิธีรับมือเมื่อถูกคุกคามหรือหลอกลวง การขอความช่วยเหลือ
 การจัดการร่องรอยดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมการใช้ดิจิทัลที่ดี โดยกำหนดกติกา
 การใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ ครูและผู้บริหาร
 เป็นแบบอย่างที่ดี การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน
 จัดกิจกรรมรณรงค์ด้านความปลอดภัยออนไลน์...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

“...การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย
 ทางไซเบอร์ การป้องกันภัยคุกคามทางเทคโนโลยี และการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ
 ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการกำหนดมาตรการ แนวปฏิบัติ และคู่มือ
 การใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลภายในองค์กร เพื่อสร้างความตระหนักและเสริมสร้าง
 วัฒนธรรมความปลอดภัยทางดิจิทัลให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

“...สร้างความตระหนักด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ รู้เท่าทัน
 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง วางแผนแนวปฏิบัติขึ้น การเก็บรักษาข้อมูลนักเรียน และบุคลากร
 สร้างมาตรการและรณรงค์ การใช้อินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์ในสถานศึกษา
 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลในสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

“...ศึกษากฎหมายการใช้สื่อเทคโนโลยี การใช้สื่อเพื่อให้เกิดประโยชน์
 ต่อองค์กรและปลอดภัยจากภัยทางไซเบอร์ ไม่คัดลอกผลงานคนอื่น ตรวจสอบแหล่งที่มา
 ของข้อมูลที่ได้รับว่าน่าเชื่อถือหรือไม่เพื่อไม่ให้ตกเป็นเหยื่อข่าวลวง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2569)

“...สร้างความตระหนักและวางระบบป้องกันข้อมูลสารสนเทศ
 อย่างจริงจัง ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ครูร่วมกัน

ออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ออนไลน์ที่ปลอดภัยและแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีในการใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสนับสนุนทุนและทรัพยากร พัฒนาคณะทำงานผ่านหลักสูตรดิจิทัลมาตรฐานสากลเพื่อยกระดับทักษะการรู้เท่าทันภัยไซเบอร์ การประเมินผลเชิงบวก มีจรรยาบรรณดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ การสร้างระบบดิจิทัลของโรงเรียนที่เข้มแข็ง โดยครูเป็นแกนหลักในการดูแลและนำทางผู้เรียนยุคใหม่ได้อย่างปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 21 พฤษภาคม 2569)

“...มีการศึกษาและอบรมพัฒนาตนตามหน่วยงานหรือทางออนไลน์ และอัปเดตข้อมูลข่าวสาร ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๆ กลโกง และเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการสื่อสาร ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และเคารพทรัพย์สินทางปัญญา โดยเลือกใช้ซอฟต์แวร์ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง เพื่อปกป้องข้อมูลบุคคล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

“...การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่ออัปเดตความรู้ด้านกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และภัยคุกคามทางไซเบอร์รูปแบบใหม่ ๆ นำมาปรับใช้จริง ออกแบบชั้นเรียนดิจิทัลที่ปลอดภัย ผักผ่อนทักษะการตรวจสอบข่าวลวงและการอ้างอิง ลิขสิทธิ์ผลงานอย่างถูกต้อง มีความพร้อมและเท่าทันเทคโนโลยี จัดการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในยุคดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

“...การยกระดับทักษะความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ การเรียนรู้ด้วยตนเองบนแพลตฟอร์มดิจิทัล คัดกรองข้อมูลสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ในการสื่อสารบนโลกออนไลน์กับนักเรียนและผู้ปกครอง อย่างเหมาะสม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 58 การสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
บูรณาการความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดิจิทัล / สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ใช้ภาษาเชิงบวก ให้เกียรติผู้อื่น และไม่กลั่นแกล้ง / ผู้บริหารและครูประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม	✓	✓	✓				✓	✓		✓	6	60.00
ศึกษากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดิจิทัล / ให้ความสำคัญกับการรักษาความลับของทางราชการ และข้อมูลบุคคลตามกฎหมาย PDPA / เลือกใช้ซอฟต์แวร์ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง เพื่อปกป้องข้อมูลและทรัพย์สินทางปัญญา		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		7	70.00

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10	รวม
วิเคราะห์ข่าวจริง - ข่าวปลอม และคัดกรองข่าวลวงอย่างมี วิจารณญาณ / ประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลก่อนนำไปใช้ หรือส่งต่อเพื่อไม่ให้ตกเป็นเหยื่อ / มีความซื่อสัตย์ เคารพสิทธิ ไม่ละเมิดผลงาน และอ้างอิงแหล่งที่มาอย่างถูกต้อง	✓		✓			✓		✓	✓	✓	60.00
ฝึกทักษะการป้องกันตนเอง (ตั้งรหัสผ่านปลอดภัย, ยืนยันตัวตน 2 ชั้น) / เรียนรู้วิธีรับมือภัยคุกคามรูปแบบใหม่ การขอความช่วยเหลือ และจัดการรอยรอยดิจิทัล / จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ยกระดับความมั่นคง ปลอดภัยทางไซเบอร์ของสถานศึกษา		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	80.00

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ											
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10	ความถี่	ร้อยละ
กำหนดมาตรการ คู่มือ แนวปฏิบัติการใช้งานเทคโนโลยีที่ปลอดภัย ในองค์กร / ขับเคลื่อนพื้นที่เรียนรู้ออนไลน์ที่ปลอดภัยผ่านกระบวนการ ชุมชนวิชาชีพ (PLC) / สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย จิตตารมณ์ และสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน			✓	✓	✓		✓	✓		✓	6	60.00

จากตาราง 58 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาจริยธรรมดิจิทัล ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้และเข้าใจเทรนด์กฎหมาย นโยบาย และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้เท่าทันสื่อ การคัดกรองข้อมูล และการอ้างอิงทรัพยากรทางปัญญา
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ และการจัดการความเสี่ยง
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางมาตรการองค์กร การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย และการมีส่วนร่วม

สรุปแนวทางการพัฒนาที่สำคัญของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล และจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

การรู้และเข้าใจดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่เริ่มต้นจากการ รู้และเข้าใจดิจิทัล แล้วนำไปสู่การใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนกระบวนการนี้ได้อย่างสมบูรณ์แบบ สถานศึกษาจะไม่ได้เป็นเพียงแค่สถานที่ที่ใช้เทคโนโลยี แต่จะเป็นสถานที่แห่งการเรียนรู้ทางดิจิทัล

จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องพัฒนาจริยธรรมดิจิทัลในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อทุกการกระทำบนโลกออนไลน์ มีมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชัดเจน การเปิดรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ก็ต้องทำอย่างรู้เท่าทันสื่อ สามารถคัดกรองความถูกต้องของข้อมูลได้อย่างมีวิจารณญาณ และที่สำคัญคือต้องให้ความเคารพต่อการอ้างอิงทรัพยากรทางปัญญาของผู้อื่นเสมอ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,442 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 256 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,186 คน จากทั้งหมด 210 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน และครูผู้สอน จำนวน 247 คน จากโรงเรียน 86 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1) สถานภาพการดำรงตำแหน่ง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 25.80 และครูผู้สอนร้อยละ 74.20 2) ขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ 38.70 และโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ร้อยละ 61.30 และ 3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปีร้อยละ 47.45 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี ร้อยละ 35.44 และมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 17.11

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (X) มีค่าอำนาจ

จำแนกอยู่ระหว่าง 0.370 – 0.785 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. สมรรถนะด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.679 – 0.756 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.905

2. สมรรถนะด้านการสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.370 – .624 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.788

3. สมรรถนะด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.521 – 0.703 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.845

4. สมรรถนะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.438 – 0.746 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.743

5. สมรรถนะด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.447 – 0.785 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.718

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (Y) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.374 – 0.902 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879 มีจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.708 – 0.756 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.815

2.2 การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.405 – 0.884 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.787

2.3 สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.374 – 0.901 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.859

2.4 นวัตกรรมการจัดการความรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.379 – 0.895 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.792

2.5 โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.527 – 0.902 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.864 ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยใช้เกณฑ์ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3 คน

ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ได้ค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 50 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน แบ่งตามขนาดของโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนละ 2 คน รวม 18 คน โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนละ 4 คน รวม 25 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียน 6 คน รวม 7 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

5.1.1 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมรายด้านและรายข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

6.1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการใช้หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนี้

6.3.1.1 การทดสอบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนใช้สถิติทดสอบ ค่า (t – test) ชนิด Independent Samples

6.3.1.2 การทดสอบประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบ ค่า (F – test) ชนิด การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 เปรียบเทียบความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน ดังนี้

6.3.2.1 การทดสอบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
และขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบ ค่า (t - test) ชนิด Independent Samples

6.3.2.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบ
ค่า (F - test) ชนิด การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One - Way ANOVA ในกรณีพบ
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé -
Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.5 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 สมรรถนะด้านดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การหาค่า
สัมประสิทธิ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้
(ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 316)

6.3.6 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 สมรรถนะด้านดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน
(Stepwise Multiple Regression analysis)

7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผู้วิจัยนำแนวทางหรือวิธีการที่ทำให้สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาสูงขึ้น โดยผู้วิจัยนำเอาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านต่าง ๆ ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียนมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แล้วนำเสนอ

ต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม และนำไปใช้
สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content
analysis) แล้วนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สรุปผลได้ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน
ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตก
ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่
มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

3.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4. การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน
ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่
มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

4.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)
กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน (Y_t) พบว่า โดยรวม
มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

6. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน
5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ได้แก่ ด้านการรู้
และเข้าใจดิจิทัล (X_1) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ ด้านจริยธรรมและ
ความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) โดยตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์
ได้ร้อยละ 33.40 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.38790
สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y'_t = 1.556 + 0.483X_1 + 0.141X_5$
และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Z'_t = 0.464Z_1 + 0.154Z_5$

7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะด้านดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์
2 ด้าน คือ ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล และด้านจริยธรรมและความปลอดภัย
ทางเทคโนโลยีดิจิทัล มาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน เพื่อสรุปเป็นแนวทาง
การพัฒนา ได้ดังนี้

7.1 ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษา
ควรเสริมสร้างทักษะพื้นฐาน การรู้เท่าทัน และจริยธรรมทางเทคโนโลยี 3) ผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยฐานข้อมูลและเทคโนโลยี 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นผู้นำดิจิทัลและการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกระบวนการพัฒนาเชิงระบบและการสร้างเครือข่ายวิชาชีพ

7.2 ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล

ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาจริยธรรมดิจิทัล ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้และเข้าใจเท่าทันกฎหมาย นโยบาย และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้เท่าทันสื่อ การคัดกรองข้อมูล และการอ้างอิงทรัพย์สินทางปัญญา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์และการจัดการความเสี่ยง และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางมาตรการองค์กร การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย และการมีส่วนร่วม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลและการแพร่หลายของเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ประกอบกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน 4 ฝ่าย ทั้งวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป จนสามารถบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน ได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิภา เขยกลั่น (2566, หน้า 180 – 195) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ
สัญญา พันพิลา (2562, หน้า 65 – 72) ที่ศึกษาความสามารถด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวม
อยู่ในระดับมาก และวราวุฒิ มุขกระโทก และ กุลจิรา รักษนคร (2566, หน้า 1 – 12)
ที่ศึกษาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านทุกด้าน
อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง
ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
ทั้งในด้านวิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ
การพัฒนาสมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดการความรู้
และนวัตกรรม ตลอดจนการสร้างโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและกระจายอำนาจ
ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกัน เรียนรู้
และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ทวีปท,
อำนาจ ชนะวงศ์ และ จิราพร วิชระโกชน์ (2567, หน้า 18 – 36) ได้ทำการศึกษาเรื่อง
แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบัน
ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมจะอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย
ของ กฤษฎา สินธุสนธิชาติ และ สนั่น ประจงจิตร (2567, หน้า 2458 – 2469) ที่ชี้ให้เห็น
ว่าหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือการปรับเปลี่ยนกระบวนการ
ของบุคลากร การคิดเชิงระบบ และการให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ นอกจากนี้
ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kools et al. (2020, pp. 24 – 42) ที่พัฒนาโมเดล School as
a Learning Organization (SLO) ของ OECD โดยระบุองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้โรงเรียน
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติเดียวกันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี รวมทั้งได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบและช่องทางที่คล้ายคลึงกัน จึงมีมุมมองต่อสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนธรณ์ เจนกิจรุ่งเรือง และสุมิตร สุวรรณ (2567, หน้า 173 – 187) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ สาขาวิชาเอก และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีทรัพยากรพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณสำหรับการพัฒนาอุปกรณ์และระบบดิจิทัล ตลอดจนจำนวนบุคลากรในการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่จึงมีโอกาสนในการเข้าถึงและพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล ได้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกันตามขนาดโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกานต์ เกตุยอย และวัชรระ จตุพร (2568, หน้า 799 – 812) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในพื้นที่ลักษณะพิเศษ พบว่า บริบทและทรัพยากรของสถานศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้ความต้องการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ Asio & Bayucca (2021, pp. 19 – 26) ที่พบว่า ความพร้อมของโรงเรียนและทรัพยากรสนับสนุน มีผลต่อระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารและความพร้อมในการจัดการเรียนทางไกล

3.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีประสบการณ์

มากได้ผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง จนสามารถบูรณาการสมรรถนะด้านดิจิทัลเข้ากับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสะท้อนมุมมองที่กว้างและลึกซึ้งกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญญา พันพิลา (2562, หน้า 65 – 72) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความสามารถด้านดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาวิดี แนวเงินดี และ พระมหาศุภชัย สุกกิจใจ (2568, หน้า 350 – 371) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากความแตกต่างของบริบทพื้นที่และการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ

4. การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีบทบาทร่วมกันในการขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทั้งในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาบุคลากร และการสร้างนวัตกรรมการจัดการความรู้ภายในโรงเรียนเดียวกัน จึงมีมุมมองและประสบการณ์ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kareem, Patrick, & Prabakaran (2024, pp. 1 – 18) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญที่สุดระหว่างภาวะผู้นำกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อบุคลากรอยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันก็ย่อมมีมุมมองต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทิศทางเดียวกัน

4.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีทรัพยากร บุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และงบประมาณในการพัฒนาที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีบุคลากรเพียงพอ และมีระบบงานที่เอื้อต่อการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และนวัตกรรมการจัดการความรู้ ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบุคลากร จึงส่งผลให้ความเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติา รักษ์กอก (2565, บทคัดย่อ) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องอาศัย บรรยากาศ ระบบ KM และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอ ซึ่งโรงเรียนแต่ละขนาด มีโอกาสในการพัฒนาด้านนี้แตกต่างกัน

4.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวม และรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็น มากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ที่มีประสบการณ์มากได้ผ่าน การพัฒนาวิชาชีพ การร่วมกิจกรรมสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ การจัดการความรู้ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง จึงมีมุมมอง และความเข้าใจต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนได้อย่าง ลึกซึ้งกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญาณีย์ อสัมภินพงศ์ และคณะ (2566, หน้า 139 – 152) ที่พบว่า การเรียนรู้ของบุคลากร (Personnel Mastery) ซึ่งเป็นผลของการสั่งสมประสบการณ์ มีคะแนนสูงสุดในมิติของความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวม มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านดิจิทัลสูง จะสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสร้างโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและกระจายอำนาจ ที่มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีสมรรถนะ ด้านดิจิทัล สามารถออกแบบระบบการทำงานที่คล่องตัว ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน และเอื้อต่อการกระจาย อำนาจ ในการตัดสินใจให้แก่บุคลากร อันเป็นรากฐานสำคัญของความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัคสร ยิ้มเขียว และ สกนธ์ชัย ชะนูนันท์ (2568, หน้า 490 – 505) ที่พบว่า สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง กับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jogeza, Koroleva, & Baloch (2023, p. 466) ที่พบว่า

ทุนภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้บริหารส่งผลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู ($\beta = 0.217$) ตลอดจน Ntavlourou et al. (2026, pp. 5 – 14) ที่ยืนยันว่าการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลเป็นปัจจัยเร่งให้โรงเรียนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

6. อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน พบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1) และด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) ซึ่งสามารถรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 33.40 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรู้และเข้าใจดิจิทัลเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถสืบค้น วิเคราะห์ ประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล และบริหารจัดการสารสนเทศได้อย่างเป็นระบบ ส่วนด้านจริยธรรม และความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้ผู้บริหารตระหนักและปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรม การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดระบบ นิเวศดิจิทัลที่ปลอดภัย น่าเชื่อถือ และเอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพิลา อำนาจ (2566, หน้า 102 – 115) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Romero – Tena et al. (2021, pp. 1 – 15) ที่ชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารครอบคลุมทั้งการรู้และเข้าใจเทคโนโลยี และการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และสอดคล้องกับ Ravichandran et al. (2025, pp. 20 – 25) ที่ชี้ว่า การตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยไซเบอร์ ของผู้บริหารส่งผลต่อความมั่นใจในการใช้เครื่องมือดิจิทัลของครู ตลอดจน Gallego-Arrufat et al. (2024, pp. 12 – 18) ที่ระบุว่าความรับผิดชอบทางดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ควรกำหนดเป็นนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะ ด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล และด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร และระบบโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ให้กับโรงเรียนในสังกัดอย่างทั่วถึง โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของสมรรถนะด้านดิจิทัลและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัลครบทั้ง 5 ด้าน อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน 4 ฝ่าย การสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล การกระจายอำนาจ และการสร้างโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนทัศนคติเชิงรุก และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างทักษะพื้นฐานทางเทคโนโลยี การรู้เท่าทันสื่อ การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล การบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษาด้วยฐานข้อมูลและเทคโนโลยี (Data – driven Management) ตลอดจนสร้างเครือข่ายวิชาชีพในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการตัดสินใจและขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

1.4 ในการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาจริยธรรมดิจิทัลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รู้และเข้าใจกฎหมายและนโยบาย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) การรู้เท่าทันสื่อและการอ้างอิงทรัพย์สินทางปัญญา พร้อมทั้งวางระบบรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ การจัดการความเสี่ยง และสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทางดิจิทัลในสถานศึกษา โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้สถานศึกษามีระบบนิเวศดิจิทัลที่ปลอดภัยและน่าเชื่อถือ

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญในการลดช่องว่างของสมรรถนะ ด้านดิจิทัลและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระหว่างผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์มาก กับผู้ที่มีประสบการณ์น้อย โดยจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบที่หลากหลาย พร้อมทั้งสร้างแพลตฟอร์มกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ผู้บริหารและครูทุกกลุ่ม ทุกขนาดโรงเรียน ได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียม และต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน นอกเหนือจากสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในยุคดิจิทัล และวัฒนธรรมองค์กร

2.2 ควรศึกษาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการศึกษาเอกสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

- กณิษฐา ศิริศักดิ์. (2559). การวิจัยหลักสูตรวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริม
สมรรถนะดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
<https://doi.org/10.58837/CHULA.THE.2016.857>
- กนกเนตร คำไพ. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กนกภรณ์ เทศพล และจิตติมา วรณศรี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1. วารสาร
ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 5(1), 86 – 101.
- กมลทิพย์ ทองเทพ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กฤตณัฐ คล้ายขำ, เฉลิมพล มีชัย และวีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย. (2568). ชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา. วารสารนวัตกรรมการศึกษา
และการวิจัย, 9(2), 1348 – 1361.
- กฤษฎา สินธุสนธิชาติ และ สนั่น ประจงจิต. (2567). องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning
Organization). วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9(3), 2458 – 2469.
- กฤษณะ เขียงแรง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กัญชลารักษ์ ทิปภากร. (2568). การเรียนรู้กับ AI ในปี 2568: ครูไทยปรับตัวอย่างไรในยุค
Generative AI. วารสารราชสีมาปริทัศน์, 1(1), 1 – 52.

- กิตติพงศ์ สมชอบ. (2563). การศึกษาองค์ประกอบของการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่นวิทยาเขตหนองคาย. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21 (ออนไลน์). ณ อาคารพจน์ สารสิน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 700 – 708. สืบค้นจาก <https://app.gs.kku.ac.th/images/img/support/grc2020/pdfabstracts/HMP5.pdf>
- กุลชาติ วิชายุ. (2567). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ไกรศร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ปริญญาโท ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ขวัญชนก แซ่โค้ว. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรวาล สุขดี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12(4), 114 – 126.
- จันทิมา อัมโภช. (2565). ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินตนา สิงห์เสนา. (2560). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น. สารนิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย.
- จิรวรรณ เอกวรรณง. (2567). สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เจริญพงษ์ ชมภูษ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แผนการเรียนวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ฉัตรชัย สุกสิ, ธีรวัชร วรบำรุงกุล, และ อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง. (2567). สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย, 20(2), 1 – 12.
- ชนกานต์ เกตุยอย และ วัชร จตุพร. (2568). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์, 5(2), 799 – 812.
- ชนมณีภา ศรีทองมา. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชนานัญ สุดโต. (2566). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชิตชัย ชุมวรรฐายี. (2566). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ญาณิภรณ์ ศรีชมภู. (2566). ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ณัฐ ใจจินดา. (2563). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ณัฐธิดา มีจันทร์. (2562). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณณิศรา ศรีวิชัย. (2565). การศึกษาการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ตติยรัตน์ กุลศรี. (2564). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เทิดศักดิ์ วิไลเกษม, อธิป เกตุสิริ และ ชวนคิด มะเสนา. (2566). การศึกษาสมรรถนะ ด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 15(2), 17 – 32.
- ธนาชาติ นุ่มนนท์. (2560). *Digital skill ที่คนไทยควรมีถ้าจะต้องก้าวไปสู่ Thailand 4.0.* <https://thanachart.org/author/thananum/>
- ธนธรณ์ เจนกิจรุ่งเรือง และสุมิตร สุวรรณ. (2567). สมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์, 8(2), 173 – 187.
- ธนวัฒน์ พักเขียว. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธนวัฒน์ สุวรรณเหล่า. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- นภัส สาข้อง. (2566). การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2.
การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นริศ มหาพรหมวัน. (2561). รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นริศสรา บุญสอาด. (2563). ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นวพัฒน์ ชัชวาล. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นนานพร นวลตา. (2567). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นาวิ ทรัพย์ห่วย. (2566). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- น้ำทิพย์ งามอจาวณิษฐ์. (2556). การพัฒนาแบบวัดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้
ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น: การประยุกต์ใช้แนวคิดการเข้าถึงคุณลักษณะ
ที่มุ่งวัดของแบบสอบ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา หอศิลาชัย, สายัณห์ ผาน้อย และ ฤชฎาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์. (2567). แนวทาง
การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์,
8(1), 336 – 351.
- นุจริย์ พวงเพ็ญ. (2565). การศึกษาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. การค้นคว้าอิสระ
กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- นุรฮายาตี ดาตุมะดา. (2567). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นุชรา โพธิ์พัฒนชัย. (2564). การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- เบญจรัตน์ ลาคำ และจารุวรรณ นาตัน. (2568). การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 10(2), 254 – 267.
- ปณิชา ชัยกุลภัทรโชติ. (2562). การพัฒนาแบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษา. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประกาย เขียวพันธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประณต โยเหลา. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโนนพะยอมวังแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. สารนิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ปริญญ์ อัมมทินพงศ์, จิตยาภรณ์ เขาวรากุล และ วลัยพรรณ อ้วนนาแวง. (2566). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเลิร์นสาธิตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. วารสารเซนส์จอห์น, 26(1), 139 – 152.
- ปรีชา นาราศรี. (2564). แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปัญญาฤดี ศรีสม. (2565). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

บัณฑิตา จันทรอร่าม และ วาสนา ศรีปรัชญานันต์. (ม.ป.ป.). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์
โครงการวิจัยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: มายาคติในการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ:
โครงการผู้นำแห่งอนาคต สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
(สสส.).

ปยุตนา กัลยาคุณาภรณ์, เรืองอุไร เศษสูงเนิน, และ สุพรรณิ สมานญาติ. (2568). ภาวะ
ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5(2), 811 – 824.

ปิยะดา เนียมสุวรรณ. (2564). การศึกษาการจัดการการเรียนรู้การสอนเพื่อเสริมสร้าง
ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่. สารนิพนธ์ กศ.ม.
นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ผกาวิดี แนวเงินดี และ พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ. (2568). สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 3. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 4(3), 350 – 371.

พรวิภา เขยกลิ่น. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พัชรารวรรณ สุวรรณมะโน. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด:
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

พัฒน์พงษ์ แสงพันธ์. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พนทิพา ศรีวิชา, ภาณุมาศ จินรัตน์ และ เปรมยุดา ลุสมบัติ. (2566). สมรรถนะดิจิทัล
ผู้บริหารสถานศึกษาและความร่วมมือทางเครือข่ายทางการศึกษาที่มีต่อ
ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยี
อีสเทิร์น*, 20(2), 53 – 64.

- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- พิมพิลา อำนาง. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.*
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 5(2), 15 – 25.*
- ภคพล ชันทอง. (2565). *สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.*
- ภรต ดุลณกิจ, สิริวัชร สิ้นจินตวงศ์ และชารี มณีศรี. (2562). *ตัวแบบคุณลักษณะการเป็นองค์การนวัตกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 7(5), 1377 – 1390.*
- ภักดีจิรา ผาทอง. (2563). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- ภัทรพร เยาวรัตน์. (2565). *การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ภาณุวัฒน์ ฐานไชยยิ่ง. (2564). *แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การศึกษา ค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ภิญโญ บัวภา และ นิคม นาคอ้าย. (2566). *การศึกษาปัญหาการดำเนินงานสู่ความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2), 785 – 798.*

- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เมธาพร ชีวชาภรณ์. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอ
เชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธุ์วรกุล. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
สมรรถนะดิจิทัลสำหรับนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 49(4), 10 – 11.
- รัชนิกร แสนสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วนิดา ภูขำนิ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21:
กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข้า. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์. (2562). ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษา
เพื่อศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุ๊คสเคป.
- วรารุณี मुखกระโทก และ กุลจิรา รักษนคร. (2566). สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. วารสารเทคโนโลยีและสื่อสาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 6(1), 1 – 12.
- วันธิบรอนิม วันอับดุลสามะ. (2567). รูปแบบทักษะการบริหารงานยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วารุณี ทวีปท, อำนาจ ชนะวงศ์, และจิราพร วิชระโกชน. (2567). แนวทางการพัฒนา
สถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วารสารการบริหารและนิเทศ
การศึกษา, 15(2), 18 – 36.

- วิกานดา จิรพุทธร. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ ๒๑*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี - สฤษดิ์วงศ์.
- วิภา สายรัตน์. (2559). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในเครือข่ายโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 3(2), 1 – 17.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้ แนวคิดทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2561). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิด แนวปฏิบัติ และกรณีศึกษา*. <https://elibrary-mol.cu-elibrary.com/rent/ebook/detail/44288a0d-44e7-491c-b047-5f421de46dac>
- _____. (2566). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีรภัทร รักชนบท. (2561). *องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- ศศิวิมล บ่อคำ. (2566). *แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- ศศิวิมล ม่วงกล้า. (2562). *การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศักดิ์นรินทร์ วงษ์ศรีแก้ว. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยโสธร. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 11(1), 79 – 88.

- ศิริประภา พิลาโสภา. (2563). การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 39(2), 7 – 18.
- ศิรินทรา นาราช, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง และ วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). การบริหาร
สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสาร
เสียงธรรมจากมหายาน*, 10(2), 49 – 60.
- ศิริพงษ์ กลั่นโพธิ์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศุทธิณี พงษ์ใหญ่ และ สมใจ สืบเสาะ. (2566). การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2.
วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 5(2), 223 – 234.
- สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน. (2561). *ตัวบ่งชี้การรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัลระดับ
บุคคลเพื่อ ส่งเสริมความเป็นพลเมืองประชาธิปไตย*. กรุงเทพฯ: สถาบันสื่อเด็ก
และเยาวชน.
- สมหมาย อ้าดอนกลอย. (2566). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 25(3), 156 – 170.
- สัญญา พันพิลา. (2562). *ความสามารถด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. การศึกษาค้นคว้า
อิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- สัตตบุษย์ โพธิ์. (2564). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.

สายธาร ชาญรบ, พณกฤษ บุญพบ, และนพรัตน์ ชัยเรือง. (2568). แนวทางการบริหารแบบสร้างความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครศรีธรรมราช เขต 1.

วารสารสังคมพัฒนศาสตร์, 8(3), 212 – 226.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). รายงานประจำปี 2567.

กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). รายงานสถานการณ์เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 กันยายน 2560). กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

_____. (2562). ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัย แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

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

_____. (2567). รายงานวิจัยการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา.

- ลัทธิติมา วัฒนกุล, อัจฉราพรรณ กันสุขะ, และ ชีระวัฒน์ มอนโธสง. (2568). คุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อสมรรถนะการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสารของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการ
สมัยใหม่*, 3(5), 491 – 508.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา วันทอง. (2566). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. อุตรธานี: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุตรธานี.
- สุชาดา รักอก. (2565). *แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรมราชินี
นาถราชวิทยาลัย*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุดฤทัย รัตนโอภาส. (2566). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุธิดา ส่งศรี. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนันต์ นิณรัตน์ และ นิคม นาคอ้าย. (2567). *การศึกษาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 กลุ่มอำเภอวิเชียรบุรี*. *วารสารสิรินธร
ปริทรรศน์*, 25(2), 1125 – 1139.
- สุนันทนา กุศลประเสริฐ. (2565). *การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก*. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม.
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- สุพรรณ ไตรรัตน์. (2562). การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จะเข้เถรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สุพัตรา ผลประสาท. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพิชฌาย์ ชูศรีจันทร์. (2567). แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภัคสร ยิ้มเขียว และ สกนธ์ชัย ชะนูนันท์. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วารสารมณีเชษฐาราม
วัดจอมมณี, 8(3), 490 – 505.
- สุรัตน์ จันทโซ. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อการ
ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุรัสวดี ชื่นวงศ์. (2566). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุริยาการ ยืนอินทร์. (2562). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้เพื่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุริยาพร นพกรเศรษฐกุล. (2561). ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ
ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุวิมล ทองจำรัส. (2563). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 10(3), 168 – 178.
- หนูกัณฑ์ ปาโส. (2562). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อนุพนธ์ คำหล้า. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอจาง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อภิสิทธิ์ กองแก้ว. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- อมรรัตน์ ดอนพิลา. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรธรณ สารขัติ. (2566). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อรสา มาสิงห์. (2560). การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อัจจิมา รัตนจารย์. (2564). การศึกษาคุณลักษณะที่ส่งผลในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อินทิรา อัมโภช. (2565). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกรินทร์ เชียวโป้. (2564). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Abu – Tineh, A. M., Alazaizah, M., Shal, T., Alshaboul, Y., & Ghamrawi, N. (2025). School leaders' digital leadership and teachers' digital competency in government schools in Qatar: Predicting teachers' perceptions. *Leadership and Policy in Schools*. <https://doi.org/10.1080/15700763.2025.2531061>

A'mar, F., & Eleyan, D. (2022). Effect of Principal's Technology Leadership on Teacher's Technology Integration. *International Journal of Instruction*, 15(1), 781 – 798.

Asio, J. M. R., & Bayucca, S. A. (2021). Spearheading education during the COVID –19 rife: Administrators' level of digital competence and schools' readiness on distance learning. *Journal of Pedagogical Sociology and Psychology*, 3(1), 19 – 26.

Battelle for Kids. (2019). *Framework for 21st century learning definitions*. <https://www.battelleforkids.org/networks/p21>

Daft, R. L. (2002). *The leadership experience*. 2nd ed. Orlando, FL: Hartcourt College Publishers

Damanik, J., & Widodo, W. (2024). Unlocking Teacher Professional Performance: Exploring Teaching Creativity in Transmitting Digital Literacy, Grit, and Instructional Quality. *Education Sciences*, 14(4), 384.

Ferrari, A. (2013). *DIGCOMP: A framework for developing and understanding digital competence in Europe*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2788/52966>

Gallego – Arrufat, M.–J., García–Martínez, I., Romero – López, M. – A., & Torres–Hernández, N. (2024). Digital rights and responsibility in education: A scoping review. *Education Policy Analysis Archives*, 32(3). <https://doi.org/10.14507/epaa.32.7899>

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). McGraw – Hill.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Southwest Educational Development Laboratory.
- Hoyle, J. R., English, F. W., & Steffy, B. E. (1998). *Skills for successful 21st century school leaders: Standards for peak performers*. American Association of School Administrators.
- Jogezai, N. A., Koroleva, D., & Baloch, F. A. (2023). Teachers' digital competence in the post COVID –19 era: The effects of digital nativeness, and digital leadership capital. *Contemporary Educational Technology*, 15(4), 466.
- Kareem, J., Patrick, H. A., & Prabakaran, N. (2024). Exploring the factors of learning organization in school education: the role of leadership styles, personal commitment, and organizational culture. *Central European Management Journal*, 33(2), 232 – 250.
- Karsten, S., Voncken, E., & Voorthlus. M. (2000). *Dutch Primary School and The Concept of The Learning Organizations*. The Learning Organizations. 7(3), 145 – 156.
- Ketia Kellen, da Silva & Patricia. (2017). *Digital Competence Model of Distance Learning Students*. 14th International Conference on Cognition and Exploratory Learning in Digital Age (CELDA 2017).
- Kools, M., & Stoll, L. (2016). *What makes a school a learning organisation?* (OECD Education Working Papers No. 137). OECD Publishing.
- Kools, M., Stoll, L., George, B., Steijn, B., Bekkers, V., & Gouëdard, P. (2020). The school as a learning organisation: The concept and its measurement. *European Journal of Education*, 55(1), 24 – 42.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

- Laocharoen, N., Srisuwan, P., & Phumphongkhochasorn, P. (2024). Digital technology competency of school administrators in the 4.0 era. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(3), 881 – 892.
<https://doi.org/10.60027/iarj.2024.276226>
- Law, N., Woo, D., de la Torre, J., & Wong, G. (2018). *A global framework of reference on digital literacy skills for indicator 4.4.2* (Information Paper No. 51). UNESCO Institute for Statistics.
- Leufvén, M., Vitrakoti, R., Bergström, A., KC, A., & Målvist, M. (2015). Dimensions of Learning Organizations Questionnaire (DLOQ) in a low – resource health care setting in Nepal. *Health Research Policy and Systems*, 13(6), 1 – 8.
- Mannila, L., Nordén, L. – Å., & Pears, A. (2018). Digital competence, teacher Self – efficacy and training needs. In *Proceedings of the 2018 ACM Conference on International Computing Education Research* (pp. 78 – 85). Association for Computing Machinery.
<https://doi.org/10.1145/3230977.3230993>
- Ma, C. M. S., Shek, D. T. L., Fan, I. Y. H., Zhu, X., & Hu, X. (2025). The impact of digital safety competence on cognitive competence, AI self–efficacy, and character. *Applied Sciences*, 15(5440).
<https://doi.org/10.3390/app15105440>
- Marquardt, Michael J. (2002). *Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning* (2nd ed.). Davies – Black Publishing.
- Nhlumayo, B. S. (2024). Rural primary school principal's leadership strategies for ICT integration. *Research in Social Sciences and Technology*, 9(1), 171 – 184.
- Ntavlourou, A., Antonopoulou, H., & Halkiopoulos, C. (2026). Exploring educational leadership orientations through survey–based pattern analysis: Digital transformation and leadership self–concept in primary education teachers. *Sustainability*, 18(3), 1555. <https://doi.org/10.3390/su18031555>

- OECD. (2018). *Developing schools as learning organisations in Wales*. Implementing Education Policies, OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/9789264307193-en>
- _____. (2025). *OECD Skills Outlook 2025: Building the skills of the 21st century for all*.
- OECD Publishing.Partnership for 21st Century Learning. (2016). *P21 framework for 21st century learning*.
- Putthanukorn, P., Thongnun, W., Khan, A., Phasuk, W., Rattananda, N., Sathaporn, A., Dejnaron, A., Samapats, P., Watcharachawakul, S., & Rodpai, W. (2025). An application of learning organization theory to increase organizational efficiency of business companies in Bangkok. *South East European Journal of Public Health (SEEJPH)*, 26(S2), 1323 – 1337.
- Promsuwan, P., Wichitputchraporn, W., Niyamabha, A., Prachongchit, S., Moore, K. S., & Koedsuwan, S. (2019). A Model of Digital Leadership Development for Principals of Small Size Schools under the Office of the Basic Education Commission. *Asian Political Science Review*, 3(2), 96–108.
- Ravichandran, G., Jeyaprabhan, S., & Gunasekaran, D. (2022). E-learning: Accessibility of students with visual impairment in higher education. *International Journal of Research and Review*, 9(5), 27 – 31.
<https://doi.org/10.52403/ijrr.20220506>
- Robertson, L. T., Callinan, M., & Bartram, D. (2002). *Organizational Effectiveness: The Role of Psychology*. Chichester: Wiley.
- Romero – Tena, R., Barragán–Sánchez, R., Puig – Gutiérrez, M., & Llorente – Cejudo, C. (2020). The challenge of initial training for early childhood teachers: A cross–sectional study of their digital competences. *Sustainability*, 12(11), 4782. <https://doi.org/10.3390/su12114782>
- Senge, P. m. (2006). *The Fifth Discipline Field Book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Doubleday.

- Shermon, G. (2004). *Competency based HRM: A strategic resource for competency mapping, assessment and development centers*. Tata McGraw-Hill.
- Sirisooksilp, S., Kampang, K., & Ariratana, W. (2022). The Effect of Digital Leadership on School Administrators Towards Primary School Effectiveness: A Structural Equation Modeling. *NeuroQuantology*, 20(16), 3769 – 3777.
- Silins, H., & Mulford, B. (2000, December). *Towards an optimistic future: Schools as learning organisations – Effects on teacher leadership and student outcomes* [Paper presentation]. The annual AARE – NZARE Conference, Sydney, Australia.
- Smith, M. K. (2001). *Peter Senge and the learning organization*. The Encyclopedia of Informal Education.
<https://infed.org/mobi/peter-senge-and-the-learning-organization/>
- Stephanie, C., Riina, V., & Yves, P. (2016). *DigComp 2.1: The digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of use*.
- UNESCO. (2015). *Rethinking education: Towards a global common good?* UNESCO Publishing.
- _____. (2023). *Global education monitoring report 2023: Technology in education – A tool on whose terms?* UNESCO Publishing.
- Widodo, Sowiyah, & Riswandi. (2025). Transformation of school principal leadership in the digital era: Literature review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 14(4), 301 – 311.
<http://dx.doi.org/10.6007/IJARPED/v14-i4/26690>
- World Economic Forum. (2025). *Future of jobs report 2025*.
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025/>

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เรื่อง
สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส
อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์
อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.สรภัญญ์จีฟ้าพี แก้วไวยุทธ์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี
4. ดร.อนุชิต จันทะศิลา
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
อนุบาลพรเจริญ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี
5. นางนันทกาญจน์ ธนแสนศรี
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
อนุบาลพรเจริญ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัย เรื่อง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพไพล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วรรณที ศรีโนนยาง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
4. ดร.วัฒนา ภูตานาว รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
5. ดร.อนุชิต จันทะศิลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
6. นายนฤตม์ ชำนาญวงษ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลศรีวิไล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

7. นายสัญญา พันพิลา

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองเซิง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ

8. นายสัญญา ทูมโยมา

ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหัวแฮต สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

9. นางเพ็ญประภา พาคำ

ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรเจริญ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

10. นางจุฑาทิพย์ บุตรนิล

ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลบึงกาฬวิศิษฐ์อำเภวนิล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๒๓



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

๗ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วิชชัย โพธิ์

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

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีสั่ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ขาวชายโง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนพิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สีสั่ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕

14 3 67

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๑



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

๗ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีหสิ่ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๔๗ ๐๖๒๔

โทรสาร ๐ ๔๖๔๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สีหสิ่ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๑

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

๗ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อนุชิต จันทะศิลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยวัฒน์ สี่หลิ่ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ขาวชายโขง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สี่หลิ่ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๑



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

๗ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สรภัญญ์จิราห์ แก้วไวยุทธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยวัฒน์ สืบลิ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๒๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ขาวชายโง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สืบลิ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๑



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

๗ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางนฤทธาญจน์ ธนแสนศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีสลิ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ขาวชายโขง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สีสลิ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๗๔

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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงเสียว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีสั่ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๖๑๒๒๕๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ชาวชายโง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สีสั่ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๗๔

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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปลาหลาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีหสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ขาวชายโงะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สีหสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๗๔

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

๓๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงห้วยเปือย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยวัฒน์ สิ้นถึง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๐๑๒๒๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ชาวชายโง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สิ้นถึง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๗๔

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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยวัฒน์ สิ้นลิ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๐๑๒๒๕๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สิ้นลิ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๔๙๗๔

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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านด่านสมบูรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีหสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ขาวชายโงะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สีหสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๔๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมือง
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาบัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยวัฒน์ สิ้นลิ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๐๑๒๒๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ขาวชายโงะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สิ้นลิ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๗๔

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

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชาวสง่างามวิทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีสั่ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ขาวชายโขง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สีสั่ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๔ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๙๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ด.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านม่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีหสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๙๔๐๑๒๒๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ขาวชายโง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สีหสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๖๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๗๔

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

๓๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเหมือดเมียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยวัฒน์ สิ้นลิ่ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ขาวชายโง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สิ้นลิ่ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนิคม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลคำตากลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยวัฒน์ สิ้นลิ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๐๑๒๒๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ขาวชายโง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สิ้นลิ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๑

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

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยวัฒน์ สิ้นลิ้ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๐๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ขาวชายโขง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทวีทรัพย์ รัตนรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สิ้นลิ้ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕

ที่ ยว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๗๕๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๔๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีหสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๐๑๒๒๙๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ขาวขายใจ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สีหสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๑๗

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

๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีหสิง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๐๔๓๒๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - 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 นายไชยวัฒน์ สีหสิง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๗

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

๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วรรณทิ ศรีโนนยาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีหสิง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๐๑๒๒๙๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชวนชัยโขง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในโอกาส โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สีหสิง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ ยว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๗๕๗

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

๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วัฒนา ภูค่านัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีหสิง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ขาวชายโง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – 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 นายไชยวัฒน์ สีหสิง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๗

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

๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสัญญา พันพิลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีหสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๒๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ขาวชายโขง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - 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 นายไชยวัฒน์ สีหสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๔๗

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

๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.อนุชิต จันทศิลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีหสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๐๔๓๒๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ขาวชายใจง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - 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 นายไชยวัฒน์ สีหสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๗๑๗



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

๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายณฤทธิ ชำนาญวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีสั่ง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๒๒๐๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ขาวชายโขง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - 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 นายไชยวัฒน์ สีสั่ง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๗

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

๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสัญญา พุมโยนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีหสิง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ขาวชายโง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สีหสิง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๗

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

๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางเพ็ญประภา ทาคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีหสิง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ชวชาญโขง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยวัฒน์ สีหสิง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ๓.๓๔๕๖๗
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางจุฑาทิพย์ บุตรนิล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายไชยวัฒน์ สีหสิงห์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๒๙๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ขาวชายโขง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - 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 นายไชยวัฒน์ สีหสิงห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๐๕๘ ๖๐๒๕

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร
 แห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นายไชยวัฒน์ สีหสิง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยการทำเครื่องหมาย (✓)

ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพจริงเกี่ยวกับท่าน

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

1.2 ขนาดโรงเรียน

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)

☐ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 120-1,679 คน)

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 10 - 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ

มากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล		5	4	3	2	1
0	สืบค้นข้อมูล โดยใช้คำสำคัญและตัวกรองขั้นสูงผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วและแม่นยำ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า สืบค้นข้อมูล โดยใช้คำสำคัญและตัวกรองขั้นสูงผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วและแม่นยำ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	การรู้และเข้าใจดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
1. การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม		5	4	3	2	1
1	สืบค้นข้อมูล โดยใช้คำสำคัญและตัวกรองขั้นสูงผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วและแม่นยำ					
2	วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบของข้อมูลก่อนนำมาใช้งาน ประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลและเนื้อหา					
3	บริหารจัดการข้อมูล โดยการจัดเก็บ จัดระเบียบ และแบ่งปันทรัพยากรสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และปลอดภัย					
4	ตระหนักและปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรมดิจิทัล และนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล		5	4	3	2	1
5	มีวิสัยทัศน์ในการเป็นแบบอย่างในการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ หรือบูรณาการเทคโนโลยี					
6	บริหารจัดการและสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล					

ข้อ	การรู้และเข้าใจดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
7	แสดงออกถึงความเสียสละในการริเริ่มนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา					
8	เป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพแก่บุคลากร					
3. การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล		5	4	3	2	1
9	สื่อสารและโต้ตอบ ผ่านช่องทางดิจิทัลและสังคมออนไลน์เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10	สร้างความร่วมมือและเครือข่าย โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลในการประสานงานและแบ่งปันข้อมูลระหว่างครู นักเรียน และชุมชน					
11	เป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้สื่อดิจิทัลด้วยมารยาททางสังคมออนไลน์ และการจัดการอัตลักษณ์ดิจิทัลที่เหมาะสม					
12	บริหารความขัดแย้งและสร้างแรงจูงใจ ผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อสร้างนวัตกรรมการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร					
13	เป็นต้นแบบในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา					
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล		5	4	3	2	1
14	ใช้งานอุปกรณ์และแอปพลิเคชัน ดิจิทัลพื้นฐาน และซอฟต์แวร์สำนักงานในการปฏิบัติงานบริหารได้อย่างถูกต้อง					
15	ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัล ในการบริหารงาน 4 ฝ่าย (วิชาการ, งบประมาณ, บุคลากร, งานทั่วไป) ได้อย่างเหมาะสมกับภาระงาน					

ข้อ	การรู้และเข้าใจดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
16	สนับสนุนการตัดสินใจ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการรวบรวม ประมวลผล และเผยแพร่ข้อมูลที่ต้องการ แม่นยำและรวดเร็ว					
17	เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของงาน และความสามารถ					
18	นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ องค์การ					
19	ติดตามและปรับใช้เทคโนโลยี ในการแก้ปัญหาการทำงาน และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา อย่างคุ้มค่า					
5. จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล		5	4	3	2	1
20	การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้กรอบ ของกฎหมายและหลักคุณธรรม					
21	มีจิตสำนึกในการเคารพสิทธิและทรัพย์สินทางปัญญา ของผู้อื่น					
22	การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลอย่างถูกต้อง และการใช้ งานปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างมีวิจารณญาณ					
23	การปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัย ทางไซเบอร์ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร เพื่อเฝ้าระวัง ภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ					
24	การบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นไปตามมาตรฐานกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
1. วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารและบุคลากรมีกระบวนการร่วมกันในการกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารและบุคลากรมี
กระบวนการร่วมกันในการกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายของสถานศึกษา
อย่างชัดเจนอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1. วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีกระบวนการร่วมกัน ในการกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายของสถานศึกษา อย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผน เพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในปัจจุบัน และรองรับอนาคต					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เครื่องมือนโยบายหรือวิสัยทัศน์ เป็นเข็มทิศหลักในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรนำวิสัยทัศน์มา ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ ยุคสมัยตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร					
2. การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ		5	4	3	2	1
5	บุคลากรในสถานศึกษามีพฤติกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสพการณ์ และทิศทางทางความคิดร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ					
6	บุคลากรทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกันและกัน					
7	มีการสร้างพลังรวมในที่ทำงานเพื่อช่วยขจัดจุดอ่อน และเสริมสร้างขีดความสามารถ (อัจฉริยภาพ) ของบุคลากรในองค์กร					
8	มีการจัดกิจกรรมปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบ การเผชิญหน้าและผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล					
9	การเปิดกว้างและเชื่อมโยงระบบการเรียนรู้สู่ภายนอก ผ่านเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน					

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
10	มีการร่วมกันพัฒนาภูมิปัญญาและองค์ความรู้ระหว่าง เครือข่ายความร่วมมืออย่างเป็นระบบ					
3. สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นบุคคล รอบรู้ (Personal Mastery) และมีความเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
12	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้เท่าทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21					
13	สถานศึกษามีการจัดวางระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
14	สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศแห่งอิสระในการคิดค้น และสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือองค์ความรู้ใหม่					
15	บุคลากรแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการแสวงหา ความรู้และพัฒนาตนเองด้วยความสมัครใจ					
16	มีทัศนคติที่มองความเป็นจริงอย่างเป็นกลาง และกล้าที่จะ ท้าทายความคิดเดิมเพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้น					
4. นวัตกรรมการจัดการความรู้		5	4	3	2	1
17	สถานศึกษามีการจัดทำระบบและสร้างวัฒนธรรม ที่ส่งเสริมการสืบเสาะหาความรู้ใหม่ ๆ ของบุคลากร อย่างเป็นรูปธรรม					
18	บุคลากรมีทัศนคติที่กล้าตัดสินใจและพร้อมทดลองใช้ วิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
19	การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย ในกระบวนการจัดเก็บ คัดกรอง และประมวลผลความรู้ จากหลากหลายแหล่ง เพื่อให้เกิดเป็นฐานความรู้ ที่ทันสมัย					

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
20	มีการออกแบบระบบฐานความรู้ให้มีความสะดวกต่อการสืบค้นและเข้าถึงได้ง่ายสำหรับบุคลากร					
21	มีกระบวนการเผยแพร่และนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างรวดเร็วเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
5. โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ		5	4	3	2	1
22	สถานศึกษามีการออกแบบระบบการทำงานที่ลดขั้นตอนความซับซ้อนและมีสายบังคับบัญชาที่สั้นและกะทัดรัด					
23	โครงสร้างการบริหารงานมีความยืดหยุ่นสูงและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรรายบุคคล					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นแบบอย่างของผู้นำการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา และกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร					
26	สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วมกัน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 59 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม
เรื่อง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล									
1	สืบค้นข้อมูล โดยใช้คำสำคัญ และตัวกรองขั้นสูง ผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้อย่าง คล่องแคล่วและแม่นยำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ ของข้อมูลก่อนนำมาใช้งาน ประเมินความน่าเชื่อถือ ของแหล่งข้อมูลและเนื้อหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	บริหารจัดการข้อมูล โดยการ จัดเก็บ จัดระเบียบ และแบ่งปัน ทรัพยากรสารสนเทศ อย่างเป็นระบบและปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ตระหนักและปฏิบัติตาม กฎหมาย จริยธรรมดิจิทัล และนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ แก้ปัญหาขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
2. การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล									
5	มีวิสัยทัศน์ในการเป็นแบบอย่างในการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ หรือบูรณาการเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	บริหารจัดการและสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	แสดงออกถึงความเสียสละในการริเริ่มนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	เป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพแก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล									
9	สื่อสารและโต้ตอบผ่านช่องทางดิจิทัลและสังคมออนไลน์เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
10	สร้างความร่วมมือและ เครือข่าย โดยใช้เครื่องมือ ดิจิทัลในการประสานงาน และแบ่งปันข้อมูลระหว่างครู นักเรียน และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	เป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้สื่อ ดิจิทัลด้วยมารยาททางสังคม ออนไลน์ และการจัดการ อัตลักษณ์ดิจิทัลที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	บริหารความขัดแย้งและสร้าง แรงจูงใจ ผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อ สร้างนวัตกรรมการทำงานและ การเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	เป็นต้นแบบในการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือเพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล									
14	ใช้งานอุปกรณ์และ แอปพลิเคชัน ดิจิทัลพื้นฐาน และซอฟต์แวร์สำนักงาน ในการปฏิบัติงานบริหาร ได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
15	ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารงาน 4 ฝ่าย (วิชาการ, งบประมาณ, บุคลากร, งานทั่วไป) ได้อย่างเหมาะสมกับการะงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	สนับสนุนการตัดสินใจ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรวบรวม ประมวลผลและเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของงานและความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ติดตามและปรับใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาการทำงานและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
5. จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล									
20	การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้กรอบของกฎหมายและหลักคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	มีจิตสำนึกในการเคารพสิทธิและทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลอย่างถูกต้อง และการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างมีจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	การปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยทางไซเบอร์ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร เพื่อเฝ้าระวังภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	การบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นไปตามมาตรฐานกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 59 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสอดคล้องทั้ง 24 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ตาราง 60 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม
เรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีกระบวนการร่วมกันในการกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผนเพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและรองรับอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เครื่องมือนโยบายหรือวิสัยทัศน์เป็นเข็มทิศหลักในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรนำวิสัยทัศน์มาขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุคสมัยตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
2. การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ									
5	บุคลากรในสถานศึกษา มีพฤติกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสบการณ์ และทิศทางทางความคิดร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	บุคลากรทำงานร่วมกันบน พื้นฐานของความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	มีการสร้างพลังร่วมในทีมงานเพื่อ ช่วยขจัดจุดอ่อนและเสริมสร้าง ขีดความสามารถ (อัจฉริยภาพ) ของบุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	มีการจัดกิจกรรมปฏิสัมพันธ์ เพื่อการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบ การเผชิญหน้าและผ่านเทคโนโลยี ดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	การเปิดกว้างและเชื่อมโยงระบบ การเรียนรู้สู่ภายนอกผ่าน เครือข่ายความร่วมมือระหว่าง โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	มีการร่วมกันพัฒนาภูมิปัญญา และองค์ความรู้ระหว่างเครือข่าย ความร่วมมืออย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
3. สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต									
11	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) และมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	สถานศึกษามีการจัดวางระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศแห่งอิสระในการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือองค์ความรู้ใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	บุคลากรแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองด้วยความสมัครใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
16	มีทัศนคติที่มองความเป็นจริง อย่างเป็นกลาง และกล้าที่จะ ท้าทายความคิดเดิมเพื่อ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. นวัตกรรมการจัดการความรู้									
17	สถานศึกษามีการจัดทำระบบ และสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริม การสืบเสาะหาความรู้ใหม่ ๆ ของบุคลากรอย่างเป็น รูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	บุคลากรมีทัศนคติที่กล้า ตัดสินใจและพร้อมทดลองใช้ วิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	การบูรณาการเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาช่วยใน กระบวนการจัดเก็บ คัดกรอง และประมวลผลความรู้จาก หลากหลายแหล่ง เพื่อให้เกิด เป็นฐานความรู้ที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
20	มีการออกแบบระบบ ฐานความรู้ให้มีความสะดวก ต่อการสืบค้นและเข้าถึงได้ง่าย สำหรับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	มีกระบวนการเผยแพร่และนำ องค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ อย่างรวดเร็วเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

5. โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ

22	สถานศึกษามีการออกแบบ ระบบการทำงานที่ลดขั้นตอน ความซับซ้อนและมีสายบังคับ บัญชาที่สั้นและกะทัดรัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	โครงสร้างการบริหารงานมี ความยืดหยุ่นสูงและสามารถ ปรับเปลี่ยนได้ตาม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ กระจายอำนาจและมอบหมาย ความรับผิดชอบที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ ของบุคลากรรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
25	ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นแบบอย่างของผู้นำการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา และกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 60 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสอดคล้องทั้ง 26 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 61 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.679 – 0.756 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.905	1	0.679
	2	0.756
	3	0.746
	4	0.708
2. การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.370 – 0.624 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.788	5	0.573
	6	0.370
	7	0.624
	8	0.620
3. การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.521 – 0.703 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.845	9	0.637
	10	0.703
	11	0.667
	12	0.669
	13	0.521
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.438 – 0.746 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.743	14	0.451
	15	0.570
	16	0.438
	17	0.580
	18	0.663
	19	0.746

ตาราง 61 (ต่อ)

สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยี ดิจิทัล (X ₅) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.447 – 0.785 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.718	20	0.524
	21	0.669
	22	0.447
	23	0.543
	24	0.785
สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม	-	0.697

จากตาราง 61 พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.370 – 0.785 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.679 – 0.756 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.905
2. การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.370 – .624 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.788
3. การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.521 – 0.703 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.845
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.438 – 0.746 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.743
5. จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.447 – 0.785 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.718

ตาราง 62 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ของโรงเรียน (Y)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล (Y ₁) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.708 – 0.756 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.815	1	0.731
	2	0.756
	3	0.746
	4	0.708
2. การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่าย ความร่วมมือ (Y ₂) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.405 – 0.884 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.787	5	0.750
	6	0.405
	7	0.884
	8	0.525
	9	0.879
	10	0.499
3. สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ ตลอดชีวิต (Y ₃) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.374 – 0.901 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.859	11	0.412
	12	0.901
	13	0.643
	14	0.481
	15	0.451
	16	0.374
4. นวัตกรรมจัดการความรู้ (Y ₄) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.379 – 0.895 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.792	17	0.578
	18	0.379
	19	0.889
	20	0.895
	21	0.642

ตาราง 62 (ต่อ)

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ของโรงเรียน (Y)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อน ด้วยการกระจายอำนาจ (Y ₅)	22	0.902
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.527 – 0.902	23	0.579
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.864	24	0.527
	25	0.706
	26	0.812
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ของโรงเรียน โดยรวม	–	0.748

จากตาราง 62 พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน (Y) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.374 – 0.902 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์เชิงรุกสู่ยุคดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.708 – 0.756 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.815

2. การเรียนรู้ร่วมกันและเครือข่ายความร่วมมือ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.405 – 0.884 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.787

3. สมรรถนะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.374 – 0.901 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.859

4. นวัตกรรมการจัดการความรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.379 – 0.895 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.792

5. โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขับเคลื่อนด้วยการกระจายอำนาจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.527 – 0.902 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.864

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	333	3.00	5.00	4.5435	.45628
x2	333	3.00	5.00	4.5601	.43665
x3	333	3.00	5.00	4.5976	.50919
x4	333	3.00	5.00	4.5916	.47516
x5	333	3.00	5.00	4.5616	.52062
รวม	333	3.00	5.00	4.5646	.49504
Valid N (listwise)	333				

ระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

► Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	333	2.00	5.00	4.17 ^a	.71
รวม	333	3.50	5.00	4.39 ^a	.48
y2	333	3.00	5.00	4.42 ^a	.55
y4	333	3.00	5.00	4.44 ^a	.52
y3	333	3.50	5.00	4.45 ^a	.45
y5	333	3.00	5.00	4.47 ^a	.51
Valid N (listwise)	333				

ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน โดยรวม

T-Test

Group Statistics

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1 ผู้บริหารสถานศึกษา	86	4.5407	.53805	.05802
ครูผู้สอน	247	4.5445	.42537	.02707
x2 ผู้บริหารสถานศึกษา	86	4.5349	.52463	.05657
ครูผู้สอน	247	4.5688	.40238	.02560
x3 ผู้บริหารสถานศึกษา	86	4.5233	.56832	.06128
ครูผู้สอน	247	4.6235	.48550	.03089
x4 ผู้บริหารสถานศึกษา	86	4.5291	.54425	.05869
ครูผู้สอน	247	4.6134	.44779	.02849
x5 ผู้บริหารสถานศึกษา	86	4.5000	.58912	.06353
ครูผู้สอน	247	4.5830	.49406	.03144
รวม ผู้บริหารสถานศึกษา	86	4.5233	.55787	.06016
ครูผู้สอน	247	4.5789	.47159	.03001

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
x1	Equal variances assumed	3.980	.047	-.067	331	.947	-.00384	.05721	-.11639	.10871
	Equal variances not assumed			-.060	123.990	.952	-.00384	.06402	-.13055	.12288
x2	Equal variances assumed	5.431	.020	-.620	331	.536	-.03394	.05472	-.14159	.07370
	Equal variances not assumed			-.547	121.622	.586	-.03394	.06210	-.15687	.08899
x3	Equal variances assumed	12.503	.000	-1.576	331	.116	-.10023	.06361	-.22536	.02491
	Equal variances not assumed			-1.460	130.767	.147	-.10023	.06863	-.23599	.03554
x4	Equal variances assumed	8.052	.005	-1.419	331	.157	-.08429	.05940	-.20114	.03256
	Equal variances not assumed			-1.292	127.346	.199	-.08429	.06524	-.21338	.04480
x5	Equal variances assumed	14.034	.000	-1.274	331	.203	-.08300	.06512	-.21110	.04511
	Equal variances not assumed			-1.171	129.054	.244	-.08300	.07088	-.22323	.05724
รวม	Equal variances assumed	8.905	.003	-.898	331	.370	-.05569	.06200	-.17766	.06627
	Equal variances not assumed			-.828	129.784	.409	-.05569	.06723	-.18869	.07731

การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

Group Statistics

2. ขนาดของโรงเรียน		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1	โรงเรียนขนาดเล็ก	129	4.4109	.49391	.04349
	โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	204	4.6275	.41037	.02873
x2	โรงเรียนขนาดเล็ก	129	4.4031	.48845	.04301
	โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	204	4.6593	.36854	.02580
x3	โรงเรียนขนาดเล็ก	129	4.4109	.53928	.04748
	โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	204	4.7157	.45220	.03166
x4	โรงเรียนขนาดเล็ก	129	4.4341	.50536	.04449
	โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	204	4.6912	.42718	.02991
x5	โรงเรียนขนาดเล็ก	129	4.4031	.55226	.04862
	โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	204	4.6618	.47427	.03321
รวม	โรงเรียนขนาดเล็ก	129	4.3798	.52207	.04597
	โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	204	4.6814	.43994	.03080

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
x1	Equal variances assumed	1.913	.168	-4.331	331	.000	-.21660
	Equal variances not assumed			-4.156	235.812	.000	-.21660
x2	Equal variances assumed	9.627	.002	-5.436	331	.000	-.25621
	Equal variances not assumed			-5.109	218.862	.000	-.25621
x3	Equal variances assumed	25.534	.000	-5.556	331	.000	-.30483
	Equal variances not assumed			-5.342	237.520	.000	-.30483
x4	Equal variances assumed	6.270	.013	-4.979	331	.000	-.25707
	Equal variances not assumed			-4.795	239.031	.000	-.25707
x5	Equal variances assumed	14.204	.000	-4.546	331	.000	-.25866
	Equal variances not assumed			-4.393	242.037	.000	-.25866
รวม	Equal variances assumed	12.853	.000	-5.662	331	.000	-.30153
	Equal variances not assumed			-5.449	238.445	.000	-.30153

การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
x1	Between Groups	2.084	2	1.042	5.130	.006
	Within Groups	67.034	330	.203		
	Total	69.119	332			
x2	Between Groups	2.722	2	1.361	7.415	.001
	Within Groups	60.577	330	.184		
	Total	63.299	332			
x3	Between Groups	3.932	2	1.966	7.898	.000
	Within Groups	82.146	330	.249		
	Total	86.078	332			
x4	Between Groups	2.233	2	1.116	5.066	.007
	Within Groups	72.724	330	.220		
	Total	74.956	332			
x5	Between Groups	2.172	2	1.086	4.081	.018
	Within Groups	87.816	330	.266		
	Total	89.988	332			
รวม	Between Groups	2.754	2	1.377	5.782	.003
	Within Groups	78.607	330	.238		
	Total	81.362	332			

การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) 3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	(J) 3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
x1	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	-.14 [*]	.05484	.040	-.2745	-.0048
		มากกว่า 20 ปี	-.19 [*]	.06964	.028	-.3583	-.0159
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.14 [*]	.05484	.040	.0048	.2745
		มากกว่า 20 ปี	-.05	.07270	.808	-.2262	.1313
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.19 [*]	.06964	.028	.0159	.3583
		ตั้งแต่ 10-20 ปี	.05	.07270	.808	-.1313	.2262
x2	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	-.09	.05213	.212	-.2203	.0361
		มากกว่า 20 ปี	-.25 [*]	.06620	.001	-.4154	-.0899
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09	.05213	.212	-.0361	.2203
		มากกว่า 20 ปี	-.16	.06911	.069	-.3305	.0094
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.25 [*]	.06620	.001	.0899	.4154
		ตั้งแต่ 10-20 ปี	.16	.06911	.069	-.0094	.3305
x3	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	-.18 [*]	.06070	.012	-.3314	-.0329
		มากกว่า 20 ปี	-.27 [*]	.07709	.003	-.4566	-.0775
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.18 [*]	.06070	.012	.0329	.3314
		มากกว่า 20 ปี	-.08	.08048	.574	-.2828	.1130
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.27 [*]	.07709	.003	.0775	.4566
		ตั้งแต่ 10-20 ปี	.08	.08048	.574	-.1130	.2828
x4	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	-.12 [*]	.05712	.117	-.2591	.0217
		มากกว่า 20 ปี	-.22 [*]	.07253	.013	-.3938	-.0371
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.12	.05712	.117	-.0217	.2591
		มากกว่า 20 ปี	-.10	.07572	.443	-.2829	.0895
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.22 [*]	.07253	.013	.0371	.3938
		ตั้งแต่ 10-20 ปี	.10	.07572	.443	-.0895	.2829
x5	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	-.08	.06276	.422	-.2369	.0717
		มากกว่า 20 ปี	-.23 [*]	.07970	.019	-.4216	-.0296
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.08	.06276	.422	-.0717	.2369
		มากกว่า 20 ปี	-.14	.08321	.230	-.3476	.0616
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.23 [*]	.07970	.019	.0296	.4216
		ตั้งแต่ 10-20 ปี	.14	.08321	.230	-.0616	.3476
xรวม	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	-.11644	.05938	.148	-.2625	.0296
		มากกว่า 20 ปี	-.24706 [*]	.07541	.005	-.4325	-.0616
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.11644	.05938	.148	-.0296	.2625
		มากกว่า 20 ปี	-.13061	.07873	.254	-.3242	.0630
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.24706 [*]	.07541	.005	.0616	.4325
		ตั้งแต่ 10-20 ปี	.13061	.07873	.254	-.0630	.3242

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

T-Test

Group Statistics					
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
y1 ผู้บริหารสถานศึกษา	86	4.2442	.86004	.09274	
ครูผู้สอน	247	4.1498	.65163	.04146	
y2 ผู้บริหารสถานศึกษา	86	4.4419	.63440	.06841	
ครูผู้สอน	247	4.4109	.51813	.03297	
y3 ผู้บริหารสถานศึกษา	86	4.4360	.45242	.04879	
ครูผู้สอน	247	4.4514	.45046	.02866	
y4 ผู้บริหารสถานศึกษา	86	4.4419	.49952	.05386	
ครูผู้สอน	247	4.4453	.52193	.03321	
y5 ผู้บริหารสถานศึกษา	86	4.4884	.50280	.05422	
ครูผู้สอน	247	4.4575	.50728	.03228	
รวม ผู้บริหารสถานศึกษา	86	4.4302	.49207	.05306	
ครูผู้สอน	247	4.3806	.46950	.02987	

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
y1	Equal variances assumed	14.420	.000	1.060	331	.290	.09439	.08902	-.08073	.26951
	Equal variances not assumed			.929	120.709	.355	.09439	.10159	-.10674	.29551
y2	Equal variances assumed	6.917	.009	.449	331	.654	.03093	.06891	-.10462	.16648
	Equal variances not assumed			.407	126.705	.684	.03093	.07594	-.11934	.18120
y3	Equal variances assumed	.013	.910	-.272	331	.786	-.01537	.05646	-.12644	.09570
	Equal variances not assumed			-.272	147.724	.786	-.01537	.05658	-.12719	.09645
y4	Equal variances assumed	1.166	.281	-.054	331	.957	-.00348	.06464	-.13064	.12367
	Equal variances not assumed			-.055	154.202	.956	-.00348	.06328	-.12849	.12152
y5	Equal variances assumed	.017	.897	.487	331	.626	.03088	.06337	-.09378	.15554
	Equal variances not assumed			.489	149.441	.625	.03088	.06310	-.09380	.15556
รวม	Equal variances assumed	2.289	.131	.834	331	.405	.04967	.05952	-.06743	.16676
	Equal variances not assumed			.816	142.479	.416	.04967	.06089	-.07070	.17004

การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

T-Test

Group Statistics				
2. ขนาดของโรงเรียน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
y1 โรงเรียนขนาดเล็ก	129	3.9845	.93319	.08216
โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	204	4.2941	.49057	.03435
y2 โรงเรียนขนาดเล็ก	129	4.2364	.64067	.05641
โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	204	4.5343	.44809	.03137
y3 โรงเรียนขนาดเล็ก	129	4.2868	.42286	.03723
โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	204	4.5490	.43837	.03069
y4 โรงเรียนขนาดเล็ก	129	4.3023	.50936	.04485
โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	204	4.5343	.50005	.03501
y5 โรงเรียนขนาดเล็ก	129	4.3256	.48674	.04286
โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	204	4.5539	.49831	.03489
รวม โรงเรียนขนาดเล็ก	129	4.2791	.45029	.03965
โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	204	4.4657	.47737	.03342

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
y1	Equal variances assumed	27.025	.000	-3.955	331	.000	-.30962	.07829	-.46363 -1.15562
	Equal variances not assumed			-3.477	173.307	.001	-.30962	.08905	-.48539 -1.13385
y2	Equal variances assumed	29.011	.000	-4.988	331	.000	-.29788	.05972	-.41536 -1.18040
	Equal variances not assumed			-4.615	206.951	.000	-.29788	.06455	-.42513 -1.17063
y3	Equal variances assumed	.685	.408	-5.390	331	.000	-.26220	.04864	-.35789 -1.16651
	Equal variances not assumed			-5.434	279.653	.000	-.26220	.04825	-.35718 -1.16722
y4	Equal variances assumed	7.202	.008	-4.095	331	.000	-.23199	.05666	-.34344 -1.12053
	Equal variances not assumed			-4.078	268.644	.000	-.23199	.05689	-.34400 -1.11997
y5	Equal variances assumed	10.750	.001	-4.110	331	.000	-.22834	.05555	-.33763 -1.11906
	Equal variances not assumed			-4.132	277.133	.000	-.22834	.05526	-.33712 -1.11956
รวม	Equal variances assumed	9.116	.003	-3.552	331	.000	-.18662	.05254	-.28997 -0.08326
	Equal variances not assumed			-3.599	284.107	.000	-.18662	.05185	-.28868 -0.08455

การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

→ **Oneway**

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y1	Between Groups	6.360	2	3.180	6.496	.002
	Within Groups	161.538	330	.490		
	Total	167.898	332			
y2	Between Groups	3.788	2	1.894	6.475	.002
	Within Groups	96.523	330	.292		
	Total	100.311	332			
y3	Between Groups	3.126	2	1.563	8.034	.000
	Within Groups	64.204	330	.195		
	Total	67.330	332			
y4	Between Groups	3.723	2	1.862	7.271	.001
	Within Groups	84.499	330	.256		
	Total	88.222	332			
y5	Between Groups	3.164	2	1.582	6.390	.002
	Within Groups	81.689	330	.248		
	Total	84.853	332			
รวม	Between Groups	4.352	2	2.176	10.169	.000
	Within Groups	70.614	330	.214		
	Total	74.965	332			

การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) 3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	(J) 3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
y1	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	-.13479	.08513	.287	-.3441	.0745
		มากกว่า 20 ปี	-.38724 [*]	.10810	.002	-.6531	-.1214
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.13479	.08513	.287	-.0745	.3441
		มากกว่า 20 ปี	-.25245	.11285	.083	-.5300	.0250
y2	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	.38724 [*]	.10810	.002	.1214	.6531
		มากกว่า 20 ปี	.25245	.11285	.083	-.0250	.5300
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.20575 [*]	.06580	.008	-.3676	-.0439
		มากกว่า 20 ปี	-.22813 [*]	.08356	.025	-.4336	-.0227
y3	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	.20575 [*]	.06580	.008	.0439	.3676
		มากกว่า 20 ปี	-.02238	.08724	.968	-.2369	.1921
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.22813 [*]	.08356	.025	.0227	.4336
		ตั้งแต่ 10-20 ปี	.02238	.08724	.968	-.1921	.2369
y4	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	-.03449	.05367	.814	-.1665	.0975
		มากกว่า 20 ปี	-.26865 [*]	.06815	.001	-.4362	-.1011
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.03449	.05367	.814	-.0975	.1665
		มากกว่า 20 ปี	-.23417 [*]	.07115	.005	-.4091	-.0592
y5	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	.26865 [*]	.06815	.001	.1011	.4362
		มากกว่า 20 ปี	.23417 [*]	.07115	.005	.0592	.4091
y6	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	-.11167	.06157	.195	-.2631	.0397
		มากกว่า 20 ปี	-.29469 [*]	.07818	.001	-.4869	-.1024
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.11167	.06157	.195	-.0397	.2631
		มากกว่า 20 ปี	-.18302	.08162	.082	-.3837	.0177
y7	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	.29469 [*]	.07818	.001	.1024	.4869
		มากกว่า 20 ปี	.18302	.08162	.082	-.0177	.3837
y8	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	-.11178	.06054	.183	-.2606	.0371
		มากกว่า 20 ปี	-.26938 [*]	.07687	.002	-.4584	-.0804
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.11178	.06054	.183	-.0371	.2606
		มากกว่า 20 ปี	-.15760	.08025	.147	-.3549	.0397
y9	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	.26938 [*]	.07687	.002	.0804	.4584
		มากกว่า 20 ปี	.15760	.08025	.147	-.0397	.3549
yรวม	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	-.13683	.05628	.053	-.2752	.0016
		มากกว่า 20 ปี	-.31412 [*]	.07147	.000	-.4899	-.1384
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.13683	.05628	.053	-.0016	.2752
		มากกว่า 20 ปี	-.17730	.07462	.061	-.3608	.0062
yรวม	น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	.31412 [*]	.07147	.000	.1384	.4899
		มากกว่า 20 ปี	.17730	.07462	.061	-.0062	.3608

การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

Correlations													
		מדבא	x1	x2	x3	x4	x5	מדבא	y1	y2	y3	y4	y5
מדבא	Pearson Correlation	1	.834**	.790**	.958**	.954**	.864**	.548**	.317**	.564**	.681**	.412**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
x1	Pearson Correlation	.834**	1	.799**	.802**	.780**	.689**	.570**	.322**	.534**	.554**	.423**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
x2	Pearson Correlation	.790**	.799**	1	.746**	.746**	.646**	.463**	.335**	.434**	.736**	.356**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
x3	Pearson Correlation	.958**	.802**	.746**	1	.918**	.810**	.501**	.290**	.572**	.623**	.397**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
x4	Pearson Correlation	.954**	.780**	.746**	.918**	1	.887**	.500**	.229**	.501**	.638**	.405**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
x5	Pearson Correlation	.864**	.689**	.646**	.810**	.887**	1	.474**	.081**	.333**	.614**	.302**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.141	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
מדבא	Pearson Correlation	.548**	.570**	.463**	.501**	.500**	.474**	1	.523**	.760**	.572**	.852**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
y1	Pearson Correlation	.317**	.322**	.335**	.290**	.229**	.081**	.523**	1	.680**	.395**	.462**	.390**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.141	.000		.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
y2	Pearson Correlation	.564**	.534**	.434**	.572**	.501**	.333**	.760**	.680**	1	.433**	.728**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
y3	Pearson Correlation	.681**	.554**	.736**	.623**	.638**	.614**	.572**	.395**	.433**	1	.425**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
y4	Pearson Correlation	.412**	.423**	.356**	.397**	.405**	.302**	.852**	.462**	.728**	.425**	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
y5	Pearson Correlation	.740**	.793**	.610**	.683**	.693**	.663**	.715**	.390**	.537**	.650**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.323	.39095
2	.581 ^b	.338	.334	.38790

a. Predictors: (Constant), x1

b. Predictors: (Constant), x1, x5

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.845	1	27.845	582.108	.000 ^b
	Residual	15.785	330	.048		
	Total	43.630	331			
2	Regression	31.181	2	15.590	411.990	.000 ^c
	Residual	12.450	329	.038		
	Total	43.630	331			
3	Regression	32.538	3	10.846	320.730	.000 ^d
	Residual	11.092	328	.034		
	Total	43.630	331			
4	Regression	32.779	4	8.195	246.944	.000 ^e
	Residual	10.851	327	.033		
	Total	43.630	331			

a. Dependent Variable: Yt

b. Predictors: (Constant), x5

c. Predictors: (Constant), x5, x3

d. Predictors: (Constant), x5, x3, x1

e. Predictors: (Constant), x5, x3, x1, x4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.695	.215		7.895	.000
	x1	.594	.047	.570	12.628	.000
2	(Constant)	1.556	.220		7.065	.000
	x1	.483	.064	.464	7.501	.000
	x5	.141	.056	.154	2.496	.013

a. Dependent Variable: ยรวม

การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กร
 แห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ชื่อผู้วิจัย นายไชยวัฒน์ สีหสิง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ชาวชาโย

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่สัมภาษณ์

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มี 2 ด้าน ได้แก่ การรู้และเข้าใจดิจิทัล และจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยคัดสรรดังกล่าวมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล

ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

นายไชยวัฒน์ สิ้นลิ้ง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
(X ₁) การรู้และเข้าใจดิจิทัล	.570	.325	.323	.483	.064	.464	7.501**	.000
(X ₅) จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล	.581	.338	.334	.141	.056	.154	2.496**	.013

$\alpha = 1.556$ ค่าคงที่ ค่าแรก S.E._{est} = $\pm .38790$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X₁) และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X₅)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .334

รองลงมา คือ การรู้และเข้าใจดิจิทัล (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .323 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโดยรวม ได้ร้อยละ 33.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .38790$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y'_t = 1.556 + 0.483X_1 + 0.141X_5$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.464Z_1 + 0.154Z_5$$

นิยามศัพท์เฉพาะ

“การรู้และเข้าใจดิจิทัล หมายถึง สืบค้นข้อมูล โดยใช้คำสำคัญและตัวกรองขั้นสูงผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วและแม่นยำ วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบของข้อมูลก่อนนำมาใช้งาน ประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลและเนื้อหาบริหารจัดการข้อมูล โดยการจัดเก็บ จัดระเบียบ และแบ่งปันทรัพยากรสารสนเทศอย่างเป็นระบบและปลอดภัย ตระหนักและปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรมดิจิทัล และนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ”

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

นิยามศัพท์เฉพาะ

“จริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัลหมายถึง การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้กรอบของกฎหมายและหลักคุณธรรม มีจิตสำนึกในการเคารพสิทธิและทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลอย่างถูกต้อง และการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างมีวิจารณญาณ การปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยทางไซเบอร์ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร เพื่อเฝ้าระวังภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ การบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นไปตามมาตรฐานกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล”

ประเด็นคำถาม

2. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

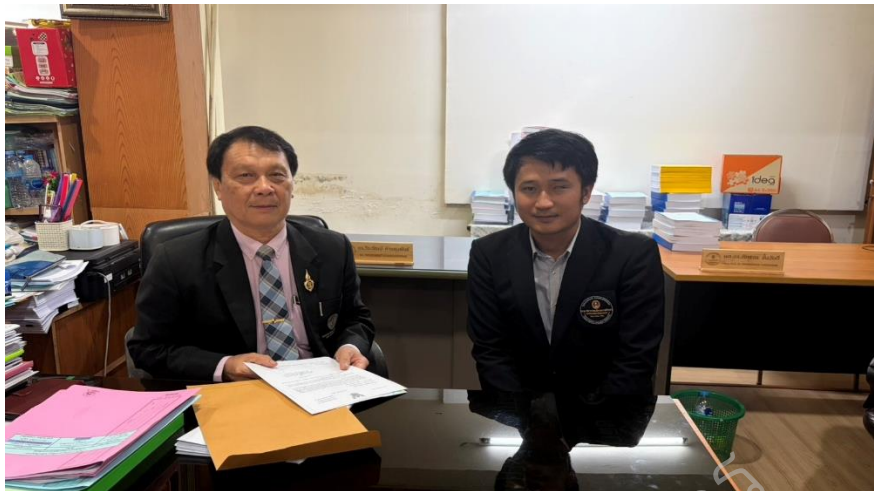
ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

...../...../.....

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 10 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายัน บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 28 มีนาคม 2569



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.วรรณที ศรีโนนยาง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ วันที่ 18 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.วัฒนา ภูด่านวัว รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ วันที่ 18 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.อนุชิต จันทะศิลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 19 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายนฤตม์ ชำนาญวงษ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลศรีวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 20 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายสัญญา พันพิลา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองเข็ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 21 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายสัญญา ทุมโยมา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหัวแฮด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 22 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางเพ็ญประภา พาคำ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ วันที่ 22 มีนาคม 2569



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางจุฑาทิพย์ บุตรนิล ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลบึงกาฬวิศิษฐ์อำเภวยศศิลป์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
วันที่ 25 พฤษภาคม 2569

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายไชยวัฒน์ สี่หลิ่ง
วัน เดือน ปีเกิด	22 มกราคม 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 83 หมู่ 3 ตำบลศรีชมภู อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ 38180
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านโนน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2558	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านโนน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2562	ครู โรงเรียนบ้านโนน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2566	ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านโนน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2568	ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านโนนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ