

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง



นางนลกช เกตุพลสังข์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2565

Factors Affecting the Being of Digital Organization of Schools under
the Secondary Educational Service Area Office Phattalung

Mrs. Nollakoch Katepolsung



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2022

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพัตลุง
ชื่อและนามสกุล นางนลกข เกตุพลสังข์
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2566

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ดร. นิตยา ภัสสรศิริ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ)

ดร. โสภณา สุดสมบูรณ์

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์)

ดร. สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์)

ดร. นราธิป ศรีราม

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ศษ. นวศษ

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ผู้วิจัย นางนลภช เกตุพลสังข์ รหัสนักศึกษ 2622300263

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์

(2) รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ ปีการศึกษา 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา 2) ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำนวน 274 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัล มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บุคลากร งบประมาณ กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .87, .88, .87, .91 และ .93 ตามลำดับ และ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล ด้านทักษะทางดิจิทัล ด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .81 และ 4) ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ เครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และงบประมาณ ร่วมกันทำนายความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 66.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ปัจจัย ความเป็นองค์กรดิจิทัล มัธยมศึกษา

Thesis title: Factors Affecting the Being of Digital Organization of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Phattalung

Researcher: Mrs. Nollakoch Katepolsung; **ID:** 2622300263;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Sopana Sudsomboon, Assistance Professor;

(2) Dr. Sutthiwan Tantirochanawang, Associate Professor;

Academic year: 2022

Abstract

The objectives of this research were to study 1) factors related to the being of digital organization of schools; 2) the being of digital organization of schools; 3) the relationship between factors related to the being of digital organization of schools and the being of digital organization of schools; and 4) factors affecting the being of digital organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office Phattalung.

The sample consisted of 274 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Phattalung, obtained by the Krejcie and Morgan and stratified random sampling based on school size. The employed research instrument was a questionnaire dealing with the being digital organization questionnaire with reliability coefficients of .98 and the factors related the being of digital organization of school, consisting of 5 factors: leadership, personnel, budget, laws and policy related to digital technology, and the digital technology management network, with reliability coefficients of .87, .88, .87, .91 and .93, respectively. Statistics used in data analysis was frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows: 1) the overall and specific aspects of factors related to the being of digital organization of schools were at a high level which ranked in descending order as follows: leadership, personnel, budget, laws and policy related to digital technology, and digital technology management network; 2) the overall and specific aspects of the being of digital organization of schools were at a high level which ranked in descending order as follows: digital organizational culture, digital skills, digital operational processes, infrastructure and digital technology resources, and digital vision and strategies; 3) the factors related to digital organization of schools correlated positively with the being of digital organization of schools at a high level with the correlation coefficient of .81, which was significant at the .01 level; and 4) leadership, budget, laws and policy related to digital technology, and digital technology management network were affecting the being of digital organization of schools, these factors could be combined to predict the being of digital organization of schools by 66.90 percent with statistical significance at .01.

Keywords: Factors, Being digital organization, Secondary education

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภนา สุดสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรัตนาวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิดตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ ประธานกรรมการสอบที่ช่วยให้คำแนะนำเพิ่มเติมเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุกูล อินทระสังขา นายปรีชา ปัญญาณฤพล นางสาวริศา คงมี นายกฤษฎา คงหนู และนางนฤนันท์ เพชรสุวรรณ เป็นอย่างยิ่งที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ งานวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน เพื่อนักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความรู้สนับสนุน ช่วยเหลือ ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณครอบครัวและมิตรสหายทุกท่านที่คอยให้ความห่วงใยและเป็นกำลังใจรวมทั้งให้การสนับสนุนในการศึกษาจนประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

นลกช เกตุพลสังข์

กุมภาพันธ์ 2566

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	10
แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	22
บริบทของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พัทลุง	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง.....	67
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กร ดิจิทัลของสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง	73
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง	74
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
สรุปการวิจัย	78
อภิปรายผล	83
ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	96
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	97
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย.....	100
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	126
ง ตารางสรุปค่า IOC.....	135
จ ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม.....	144
ฉ บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง.....	148
ประวัติผู้วิจัย	165

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ความเป็นองค์กรดิจิทัล	34
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กร ดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในภาพรวม	60
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัล ของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	61
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กร ดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านบุคลากร	62
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กร ดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านงบประมาณ	64
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กร ดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	65
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กร ดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล	66
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในภาพรวม	67
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ทางดิจิทัล	68
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านทักษะทางดิจิทัล	69
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ในระบบดิจิทัล	71
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านวัฒนธรรมองค์กร ทางดิจิทัล	72
ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา กับความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา พัทลุง	74
ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์ การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญ ของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้	75
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปร ทำนาย ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	77



ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร

บรรณานุกรม

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2560). *พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*. กรุงเทพฯ.
- _____. (2562). *แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2362-2565*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา.
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). *เอกสารรายงานการสำรวจการมีใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- กสมล ชนะสุข. (2565). *การประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับธุรกิจสตาร์ทอัพ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เกสรดา ศักดิ์มณีวงศา. (2561). *เตรียมความพร้อมให้กับองค์กรยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: ดีลอยท์ ทัช โธมัทส.
- โกศล จิตวิรัตน์. (2564). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 ในศตวรรษที่ 21. *Humanities, Social Sciences and arts*, 12(6), 73-82.
- จุฬามาศ กมล และ สุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี*. *วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 7 (8), 11-20.
- ชนินทร์ ตั้งพานทอง, ปรัชญนันท์ นิลสุข และปณิตา วรณพิรุณ. (2565). *ปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในสถาบันอุดมศึกษา (A Conceptual Framework of Factors for Information Systems Success to Digital Transformation in Higher Education Institutions)*. 9th International Conference on Information and Education Technology (ICIET).
- ชนกฤต แซ่ไคว้ (2558). *ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรุทธ์ บุตรแสนดี. (2565). การเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา : การผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร*, 5(1), A-J.
- นุช สัทธามิตรมงคล และอรรรพพล ธรรมไพบุลย์. (2558). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Transformational leadership in globalization towards sustainable development). *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 3(1), 167-182.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (2563). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- มานะ ไชยโชค. (2564). *ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, นครราชสีมา.
- มาลัย วงศ์ทัยวัฒนา. (2562). *แนวทางการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท*. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, ประจำปี 2562, ปีที่ (ฉบับที่) 14-1.
- มุกตตามณี ศรีพงษ์เพริศ. (2561). *ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). เทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- รัชพล จอมไตรคุป. (2563). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- รุ่งนภา กุลภักดี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก*. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 9(2), 115-127.
- เลิศศิลป์ รัตนมุสิก. (2559). *การวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธ เน้นจิตอาสา*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 5(3), 198-208.

- วงศ์มกา กลอนสุด. (2561). *การเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กรด้วยกระบวนการทางดิจิทัลกรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ. (2563). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรภาครัฐเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันของประเทศไทย. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 18(1), 25-44.
- ศุภมิตร ลือรุ่งโรจน์วุฒิ (2559). *ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง*. (การศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ และ วาสนา แก้วพณีกรังสี. (2561). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของประเทศไทยเพื่อนำไปสู่ Thailand 4.0. *วารสารวิชาการ กสทช*, ประจำปี 2561, ปีที่ (ฉบับที่) 24-42.
- สมศักดิ์ วานิชยามรณ และ นิสรา ใจชื่อ. (2562). การขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 38(3), 78-91.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. กลุ่มนโยบายและแผน.
- _____. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล*. การประชุมวิชาการระดับประเทศทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2565). *แผนแม่บทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2554-2559*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์. (2558). *วารสารวิชาการ* ป.ป.ช., 15(1), 68-90.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) : ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติมพฤศจิกายน พ.ศ. 2554)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท พลัส.

- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา พูลกลี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุรินทร์ทิพ ศักดิ์ภูวดล. (2561). การบริหารองค์กรดิจิทัล. *Journal of Information and Learning*, 32(3), 83-91.
- อดิพร เกิดเรือง. (2561). การส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับสังคมไทยในยุคดิจิทัล *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, ฉบับเสริม, น.173 - 184.
- อุมากร จีระชัยมงคล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารริมน้ำของผู้บริโภคในจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 2(1), 239-259.
- เอกรัตน์ เชื้อวังคำ. (2564). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. (ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น
- European Commission. (2013). *European commission powering european public sector innovation a new architecture*.<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/powering-european-public-sector-innovation-towards-new-architecture>.
- Pedro, F. X. and Teixeira, A. C. (2021). *The impact of accelerated digital transformation on educational institutions*. Handbook of Research on Developing a Post-Pandemic Paradigm for Virtual Technologies in Higher Education.
- Foerster-Metz, U. S., Marquardt, K., Golowko, N., Kompalla, A. & Hell, Ch. (2018). Digital transformation and its implications on organizational behavior. *Journal of EU Research in Business*, Vol. 2018 (2018), 1-14.

- Ilomäki, L. and Lakkala. M. (2018). Digital technology and practices for school improvement: Innovative digital school model. *Research and Practice in Technology Enhanced Learning*, 13(1), 25. Retrieved from <https://doi.org/10.1186/s41039-018-0094-8>.
- Cianni, M. and Steckler, S. (2017). Transforming organizations to a digital world. *The Professional Journal of HR People+Strategy*, 40(2), 14-19.
- Reis, J. (2018). Digital transformation: A literature review and guidelines for future research. *In World CIST*, 18(745), 411–421.
- Gupta, R, Seetharaman, A, and Maddulety, K (2020). Critical success factors influencing the adoption of digitalisation for teaching and learning by business schools. *Education and Information Technologies*, 25, 3481–3502.
- Red Hat Global Customer Tech Outlook. (2019). *Security is the top priority as digital transformation continues*. Retrieved from <https://www.redhat.com/en/blog/red-hat-global-customer-tech-outlook-2019>.
- Russell Reynolds Associates. (2019). *Digital transformation : The final chapter*. 1-9.
- Certo, S. C. and Certo, S. T.. (2014). *Modern management concepts and skills 13th Ed*. England: Pearson Education Limited.
- Harrell, S. and Bynum, Y. (2017). Factors affecting technology integration in the classroom. *The Alabama Journal of Educational Leadership*.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (2014). *Management 12th Ed*. England : Pearson Education Limited. Steve Landman.
- Landman, S. R. (2020). *Pause-triggered episode classification algorithms and high-priority review queue concept for cardiac monitoring devices*. European Heart Journal, Oxford University Press.
- World Economic Forum. (2016). *Digital transformation of industries: Digital enterprise*. Geneva, Switzerland.

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของปัจจัย
 - 1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
 - 1.2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.2.2 ปัจจัยด้านบุคลากร
 - 1.2.3 ปัจจัยด้านงบประมาณ
 - 1.2.4 ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 1.2.5 ปัจจัยด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล
2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
 - 2.1 กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรดิจิทัล
 - 2.2 ความหมายและความสำคัญของความเป็นองค์กรดิจิทัล
 - 2.3 องค์ประกอบของความเป็นองค์กรดิจิทัล
3. บริบทของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 การดำเนินเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เป็นองค์กรดิจิทัล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัล
 - 4.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
 - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 4.2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัล
 - 4.2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

1.1 ความหมายและความสำคัญของปัจจัย

1.1.1 ความหมายของปัจจัย ในการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของปัจจัย มีนักวิชาการและนักการศึกษาจำนวนมากให้ความหมายไว้หลากหลาย มีรายละเอียด ดังนี้

อุมากร จีระชัยมงคล (2558) ได้สรุปความหมายของปัจจัย หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดผลต่อสิ่งต่างๆ

ธนภุต แซ่ไคว่ (2558) กล่าวว่า ปัจจัย หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้บริหาร แรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม และบรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กร

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า ปัจจัย หมายถึง สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

รุ่งนภา กุลภักดี (2559) กล่าวว่า ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญกับแรงจูงใจในการไปทำงานของบุคลากรในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

เลิศศิลป์ รัตนมุสิก (2559) กล่าวว่า ปัจจัย หมายถึง ตัวแปรสาเหตุ หรือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 3) ปัจจัยด้านลักษณะบุคลากร 4) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ และ 5) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน

ศุภมิตร ลือรุ่งโรจน์วุฒิ (2559) กล่าวว่า ปัจจัย หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรง ซึ่งจะต้องเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถกำหนด ควบคุมให้เป็นไปตามทิศทางกลยุทธ์ หรือนโยบายขององค์กรได้ อีกทั้งปัจจัยด้านองค์กร จะต้องเป็นปัจจัยที่ต้องสามารถรับรู้ได้ในมุมมองของพนักงานขององค์กรนั้น

มุกตามณี ศรีพงษ์เพริศ (2561) กล่าวว่า ปัจจัย หมายถึง ตัวแปรหรือกลุ่มตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาหรือเป็นสาเหตุของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา

รัชพล จอมไตรคุป (2563) กล่าวว่า ปัจจัย หมายถึง ตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน

พระพรหมคุณาภรณ์ (2563) ให้ความหมายของปัจจัย หมายถึง สภาวะที่เอื้อ เกื้อหนุน คำจูน เปิดโอกาส เป็นที่อาศัย เป็นองค์ประกอบร่วม หรือเป็นเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะให้สิ่งนั้นๆเกิดมีขึ้น ดำเนินต่อไป หรือเจริญงอกงาม

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2565) ให้ความหมายของปัจจัย หมายถึง สิ่งที่มาช่วยสนับสนุน คือสิ่งใดจะเกิดขึ้น จะต้องอาศัยสิ่งอื่นหลายๆสิ่งมาปรุงแต่งหรือสร้างขึ้นเสมอ ไม่มีสิ่งใดจะเกิดขึ้นหรือตั้งอยู่ลอยๆ โดยไม่มีสิ่งอื่นมาปรุงแต่ง

สรุปได้ว่า ปัจจัย หมายถึง สิ่งที่ปฏิบัติงาน สามารถทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นให้ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จ ด้วยผลงานที่มีคุณภาพมีปริมาณตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ รวมทั้งตรงตามเวลาและประหยัดค่าใช้จ่ายในการให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.1.2 ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไปและองค์กรต้องรักษาบุคลากรให้คงอยู่อย่างมีคุณภาพดังที่มันักวิจัย และนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลโดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2561) ได้สรุปความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญที่เข้ามาเปลี่ยนการใช้ชีวิตของคนทุกคน คือ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด เปลี่ยนวิธีการทำงานและเปลี่ยนวิธีการให้บริการประชาชน เป็นการเดินทางขององค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย

วงศ์ผกา กลอนสุด (2561) ได้ศึกษาปัจจัยความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรดิจิทัล 4 ด้าน ได้แก่

- 1) กลยุทธ์ หมายถึง ตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร
- 2) เทคโนโลยี หมายถึง การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้
- 3) โครงสร้างองค์กร หมายถึง ระบบที่แสดงความสัมพันธ์ของงานและการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคคลและฝ่ายต่างๆ ในองค์กร เพื่อให้การสั่งการและการประสานงานในการทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างหรือหล่อหลอมร่วมกันโดยคนในองค์กร เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกันรวมถึงการนำมาปฏิบัติจนกลายเป็นธรรมเนียมสำหรับองค์กรนั้น

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562) ได้สรุปความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลว่าเป้าหมายในการปฏิรูปกระบวนการทำงานและการ

ให้บริการของภาครัฐ โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บริการประชาชน ธุรกิจและทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล

Red Hat Global Customer Tech Outlook (2019) ได้สรุปความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และการเพิ่มประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัล เป็นการปรับเปลี่ยนวิธีคิด เปลี่ยนวิธีการทำงานและเปลี่ยนวิธีการให้บริการบุคคล

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา มีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษา วิจัยและสรุปไว้จำนวนมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์และนิสรา ใจซื่อ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ที่สำคัญได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี หมายถึง การออกแบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการทำงาน
 - 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความเป็นระบบ องค์กรควรมีวิธีการบริหารจัดการองค์การ อย่างเป็นระบบ
 - 3) ปัจจัยด้านมนุษย์ หมายถึง ทักษะของคนในองค์การ ทักษะความเป็นผู้นำและทักษะการสื่อสาร ความคาดหวัง การรับรู้ของบุคลากรและการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม
 - 4) ปัจจัยด้านความหลากหลายขององค์ความรู้ หมายถึง ความหลากหลายสาขา ความหลากหลายขององค์ความรู้ เพื่อนำความรู้มาเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ
 - 5) ปัจจัยด้านโครงสร้าง หมายถึง การออกแบบโครงสร้างขององค์การเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การกำหนดขั้นตอนการทำงานและการควบคุมการทำงานขององค์การ
- วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ (2563) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในองค์กรภาครัฐ คือ

- 1) ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องมีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน
- 2) บุคลากรในองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กร มีส่วนร่วมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรทั้งการทำความเข้าใจ การเรียนรู้และการให้ข้อมูลที่สะท้อน

ปัญหาของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้องค์กรนำไปปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

โกศล จิตวิรัตน์ (2564) กล่าวถึงปัจจัยความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล ได้แก่ 1) บทบาทผู้นำ หมายถึง ผู้นำจะต้องมีทักษะทั้งทางด้านเทคโนโลยีและทักษะทางด้านการบริหาร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2) โครงสร้างองค์กร หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสาร และอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกัน และกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล หมายถึง การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร โดยการเพิ่มหรือลดจำนวนคน การสับเปลี่ยนโอนย้ายระหว่างแผนก การให้ข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรม และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

3) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์และเต็มศักยภาพในการพัฒนาองค์กร

4) การเปลี่ยนแปลงและปรับตัว หมายถึง ความพยายามในการปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และพยายาม ปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง

5) ความมุ่งมั่น หมายถึง ความตั้งใจแน่วแน่ ที่จะไปให้ถึงสิ่งที่มุ่งหวัง

6) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ งาม ความ เป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียว และความยั่งยืนขององค์กร

ชนินทร์ ตั้งพานทอง, ปรัชญานันท์ นิลสุข และ ปณิตา วรรณพิรุณ (2565) ได้สรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในสถาบันอุดมศึกษาในช่วงที่ Digital Disruption ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยกลยุทธ์ หมายถึง กลยุทธ์ด้านไอที กลยุทธ์ IS กลยุทธ์การจัดการการเปลี่ยนแปลง และกลยุทธ์ทางธุรกิจ สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ การวางแผนของกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง

2) ปัจจัยกระบวนการ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงจากการสร้างสรรค์แบบเดิมๆ และการส่งมอบคุณค่าให้กับลูกค้า รวมถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มหรือแทนที่ผลิตภัณฑ์หรือบริการแบบดั้งเดิมด้วยผลิตภัณฑ์ดิจิทัล

3) ปัจจัยมนุษย์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเน้นองค์กรที่มีความสามารถทางดิจิทัลเพื่อเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและเอกลักษณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกแผนกในองค์กร บทบาท ความรับผิดชอบ และโครงสร้าง ความท้าทายอยู่ในการเตรียมนักเรียนและเจ้าหน้าที่ให้พร้อมรับมือกับ

ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี กระบวนทัศน์การควบคุมแบบกระจายศูนย์ บทบาทที่เพิ่มขึ้นของปัญญาประดิษฐ์ ความไม่แน่นอนมากมาย และการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง

4) ปัจจัยสินค้า/บริการ หมายถึง การสร้างผลิตภัณฑ์เพื่อการศึกษาใหม่และเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ให้เป็นผลิตภัณฑ์ดิจิทัล การเปิดโปรแกรมการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นสำหรับการเข้าถึงสถาบันอุดมศึกษาภายนอกในระดับชาติและระดับนานาชาติ รวมการศึกษาทางไกลในแนวทางปฏิบัติด้านเทคโนโลยีภายในระบบการศึกษาในระบบ ซึ่งมักจะเชื่อมโยงกับการสร้างเนื้อหาของการศึกษาแบบดิจิทัลและเพื่อให้แนวทางดิจิทัลสำหรับการปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันระหว่างนักเรียนกับครูและนักเรียนกับนักเรียน

5) ปัจจัยข้อมูล หมายถึง การจัดเก็บข้อมูลทั้งหมดขององค์กร การทำความเข้าใจข้อมูลที่รวบรวมและพร้อมใช้งานสำหรับการวิเคราะห์ การจัดทำดัชนีทรัพยากรข้อมูล และการประเมินคุณภาพข้อมูลในขณะที่ค้นหาโอกาสในการรวมทรัพยากรข้อมูลทำให้เกิดความท้าทายมากยิ่งขึ้น ข้อมูลเป็นทั้งโอกาสและปัญหา ความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการสอนและการเรียนรู้สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการสอนและสภาพการเรียนรู้

6) ปัจจัยเทคโนโลยี หมายถึง ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลคือเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เทคโนโลยีสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างโอกาสที่องค์กรสามารถใช้ประโยชน์ได้โอกาสเหล่านี้มีศักยภาพที่จะทำให้เกิดโอกาสบางแง่มุมขององค์กร โดยเฉพาะรูปแบบธุรกิจ กระบวนการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ของลูกค้า ส่งผลให้องค์กรได้รับการประโยชน์จากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนี้เทคโนโลยีดิจิทัลได้กลายเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ภายในบริบทขององค์กรได้รับแรงผลักดันในขอบเขตที่มีส่วนช่วยในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางแอปพลิเคชันการศึกษาทางไกลจำเป็นต้องใช้ในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและการศึกษาแบบเผชิญหน้าควรผสมผสานกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญที่เครื่องมือดิจิทัลเหล่านี้ในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมีความสำคัญต่อการเรียนรู้สามารถจัดเตรียมผ่านองค์กรกลางหรือสามารถเผยแพร่ที่ละรายการเพื่อความปลอดภัยของข้อมูลของนักเรียน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเข้มข้นควรได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในสภาพแวดล้อมในห้องเรียน เทคโนโลยีจำเป็นต้องปรับปรุงทางเลือกของนักเรียนและตอบสนองหรือเกินความคาดหวังของผู้เรียน

Certo and Certo (2014) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรดิจิทัลเพื่อสร้างประสิทธิภาพ ควรคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยด้านคน (People Factors) หมายถึง ทักษะคติของคนในองค์กร ทักษะความเป็นผู้นำและทักษะการสื่อสาร

2) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (Structural Factors) หมายถึง การกำหนดนโยบาย การกำหนดขั้นตอนการทำงานและการควบคุมการทำงานขององค์กร

3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) หมายถึง การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการทำงาน กระบวนการทำงานขององค์กรที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร

Robbins and Coulter (2014) ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีการพัฒนา ควรคำนึงถึง

1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง การออกแบบโครงสร้างขององค์กร
2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technology) หมายถึง การออกแบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หรือเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการทำงาน

3) ปัจจัยด้านคน (People) หมายถึง ทักษะของคน ความคาดหวัง การรับรู้ของบุคลากร และการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

Harrell and Bynum (2017) กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงขององค์กรดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย

1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์หรือทิศทางการทำงาน การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากร

2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ คู่แข่งขันมีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์การตลาด การเปลี่ยนแปลงเครื่องมือในการผลิตและเทคโนโลยีต่างๆ นโยบาย การเมืองและกฎหมายและการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชากร

Cianni and Steckler (2017) ได้กล่าวถึงในอุตสาหกรรมหลายๆ บริษัททั่วโลกมีการปรับปรุงการทำงานขององค์กร

1) ปัจจัยด้านความหลากหลายขององค์ความรู้ หมายถึง การมีความรู้ด้านเทคโนโลยีต่างๆ ให้หลากหลาย เพื่อเพิ่มการเข้าถึงลูกค้ามากขึ้น

2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ หมายถึง การปรับปรุงกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อตอบสนองลูกค้ามากขึ้น

3) ปัจจัยด้านการประสานการทำงาน หมายถึง ระบบการทำงานแบบการเชื่อมโยงการดำเนินงานทางธุรกิจ และเชื่อมโยงกับรูปแบบการแข่งขันขององค์กรในอนาคต

4) ปัจจัยด้านคน หมายถึง การกำหนดหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายของบุคคลภายในองค์กร ให้สำเร็จตามเป้า

Reis (2018) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลถูกจัดอยู่ใน 3 บริบท ประกอบด้วย

1) บริบททางเทคโนโลยี หมายถึง การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลมีพื้นฐานมาจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ เช่น โซเชียลมีเดีย โทรศัพท์มือถือ หรือ สมอองกลฝังตัว (embedded system)

2) บริบทองค์กร หมายถึง การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงานขององค์กร หรือสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่ๆ

3) บริบทสังคม หมายถึง การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล เป็นปรากฏการณ์ที่มีอิทธิพลต่อทุกแง่มุมของชีวิตมนุษย์ เช่น ประสบการณ์ของผู้บริโภค

Gupta, Seetharaman and Maddulety (2020) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร คือ องค์กรควรมีหลัก 5 ด้าน ในการพัฒนาองค์กร คือ

1) Multidisciplinary หมายถึง ความหลากหลายสาขา ความหลากหลายขององค์ความรู้ เพื่อนำความรู้อย่างเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

2) Systematic หมายถึง ความเป็นระบบ องค์กรควรมีวิธีการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ

3) Contingency หมายถึง สถานการณ์ต่างๆ ที่มีผลต่อองค์กร

4) Multiple Levels of Analysis หมายถึง องค์กรควรมีการศึกษวิเคราะห์การทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรในหลากหลายระดับ เช่น ระดับบุคคล ระดับการทำงานของทีม และระดับภาพรวมขององค์กร

5) Open Systems หมายถึง องค์กรควรมีการทำงานที่เป็นระบบประสานความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก.

Landman (2020) กล่าวถึงปัจจัยนำทางสู่ความสำเร็จขององค์กรดิจิทัล ได้แก่

1) กระบวนการ (Process) หมายถึง ทนทางไปสู่ความสำเร็จที่ต้องประกอบด้วยกระบวนการศึกษาความจำเป็นขององค์กร กระบวนการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม กระบวนการพัฒนาความสามารถของบุคลากรรวมถึงการวางขอบเขตการดำเนินการทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเห็นประโยชน์ เปิดใจยอมรับระบบการทำงานแบบใหม่ และสามารถเพิ่มผลผลิตองค์กรด้วยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเหล่านั้น ให้เต็มประสิทธิภาพ

2) การเตรียมความพร้อม (Preparation) หมายถึง การจำลองสถานการณ์หากองค์กรนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาทดลองกับระบบงาน กระบวนการต่างๆ รวมถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาผลกระทบ ความรู้สึกของบุคลากร พร้อมเปิดรับข้อเสนอแนะ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้จริงในองค์กรส่วนที่ผู้นำองค์กรและทีมนักพัฒนาองค์กรควรเตรียมแผนทั้งระยะสั้นและแผนระยะยาว เพื่อเป็นกรอบในการสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เช่น บุคลากรภายในองค์กร คู่ค้า รวมถึงลูกค้า รับทราบทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างทั่วถึง

3) ราคา (Price) หมายถึง การพิจารณาลงทุนกับเทคโนโลยีที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการทางธุรกิจและบริบทต่างๆ ขององค์กรได้เหมาะสมอย่างแท้จริง

4) การพิจารณาความเสี่ยง (Potential Risks) หมายถึง การจำลองสถานการณ์หากองค์กรนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในองค์กร เพื่อศึกษาปัญหาและโอกาสความเสี่ยงต่างๆ ทั้งในส่วนของระบบงาน กระบวนการ รวมถึงบุคลากร ซึ่งจะทำให้วางแผนรับมือให้รัดกุมและชัดเจนยิ่งขึ้น หากเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้าขึ้นจริง

5) กรอบเวลาของโครงการ (Project Timeline) หมายถึง การกำหนดจุดหรือเหตุการณ์สำคัญพร้อมกำหนดผลที่คาดหวังเป็นระยะ (Milestone) เพื่อทวนสอบและติดตามประสิทธิผลของการดำเนินงานโครงการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างทันเวลาหากเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินโครงการ ป้องกันไม่ให้อุปสรรคนั้นบานปลายเป็นเรื่องใหญ่ รวมถึงเพื่อให้ผู้บริหารและทีมงานมั่นใจได้ว่าโครงการจะบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ได้อย่างแน่นอน

6) บุคลากร (People) หมายถึง การปรับทัศนคติของบุคลากรให้เปิดใจนำเครื่องมือดิจิทัล มาปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนเอง โดยมีเป้าหมายใหญ่คือการยกระดับผลิตภาพองค์กรนับเป็นด่านแรกที่สำคัญที่สุด ที่ทีมผู้นำองค์กรและทีมนักพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องผ่านไปได้

Pedro and Teixeira (2021) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล (Digital Transformation Strategies) ได้แก่

- 1) เทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ประโยชน์สูงสุด
- 2) การสร้างมูลค่า หมายถึง การนำทรัพยากรไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างมูลค่าได้สูงสุด
- 3) โครงสร้างองค์กร หมายถึง กรอบการทำงานอย่างเป็นทางการ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการใช้ทรัพยากร
- 4) การเงิน หมายถึง ความเป็นไปได้ในทางการเงินสำหรับต้นทุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาระบบ

จากการศึกษาข้างต้นพบว่า มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. บุคลากร
3. งบประมาณ
4. กฎหมาย
5. การสร้างเครือข่ายในการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้วิจัยขอนำเสนอการศึกษาตัวแปรย่อย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้นิยามและความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนี้

วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องมีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจชื่อ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การจัดสรรคน เงินทุน วัสดุ เทคนิควิธี และ เครื่องจักร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โกศล จิตวิรัตน์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ผู้นำจะต้องมีทักษะทั้งทางด้านเทคโนโลยีและทักษะทางการบริหาร เพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุความสำเร็จ

Cianni and Steckler (2017) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การปรับปรุงกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อตอบสนองลูกค้ามากขึ้น

Harrell and Bynum (2017) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Gupta, Seetharaman and Maddulety (2020) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความเป็นระบบองค์กรควรมีวิธีการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ

Landman (2020) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการพัฒนาความสามารถของบุคลากรรวมถึงการวางขอบเขตการดำเนินงาน การเปิดใจยอมรับระบบการทำงานแบบใหม่ให้เต็มประสิทธิภาพ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในการโน้มน้าวให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดสรรคน การแสวงหาเงินทุน การจัดวัสดุอุปกรณ์ดิจิทัล การเลือกเทคนิควิธีการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงกระบวนการพัฒนาความสามารถของบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บุคลากร

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้นิยามและความหมายของบุคลากร ดังนี้

วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ (2563) กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กร มีส่วนร่วมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ทั้งการทำความเข้าใจ การเรียนรู้ และการให้ข้อมูลที่สะท้อนปัญหาของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้องค์กรนำไปปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562) กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ตำแหน่งงาน เป็นต้น

โกศล จิตวิรัตน์ (2564) กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร โดยการเพิ่มหรือลดจำนวนคน การสับเปลี่ยนโอนย้ายระหว่างแผนก การให้ข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรม และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ชนินทร์ ตั้งพานทอง, ปรัชญานันท์ นิลสุข และ ปณิตา วรณพิรุณ (2565) กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในองค์กรที่มีความสามารถทางดิจิทัลเพื่อเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและเอกลักษณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกแผนกในองค์กร บทบาท ความรับผิดชอบ และโครงสร้าง ความท้าทายอยู่ในการเตรียมนักเรียนและเจ้าหน้าที่ให้พร้อมรับมือกับความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี กระบวนทัศน์การควบคุมแบบกระจายศูนย์ บทบาทที่เพิ่มขึ้นของปัญญาประดิษฐ์ ความไม่แน่นอนมากมาย และการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง

Certo and Certo (2014) กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง ทักษะคติของคนในองค์กร ทักษะความเป็นผู้นำและทักษะการสื่อสาร

Robbins and Coulter (2014) กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง ทักษะคติของคน ความคาดหวัง การรับรู้ของบุคลากร และการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

Cianni and Steckler (2017) กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง การกำหนดหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายของบุคคลภายในองค์กรให้สำเร็จตามเป้า

Harrell and Bynum (2017) กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Gupta, Seetharaman and Maddulety (2020) กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง การทำงานที่เป็นระบบประสานความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก

Landman (2020) กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง การปรับทัศนคติของบุคลากรให้เปิดใจนำเครื่องมือดิจิทัล มาปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนเอง โดยมีเป้าหมายใหญ่คือการยกระดับผลิตภาพองค์กรนับเป็นด้านแรกที่สำคัญที่สุด ที่ทีมผู้นำองค์กรและทีมนักพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องผ่านไปได้

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคลากร หมายถึง บุคคลภายในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วเชื่อมโยงการบริหารและเทคโนโลยีได้มีการเตรียมพร้อมสำหรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเปลี่ยนแปลงองค์กรและความคิดของบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ มีสมรรถนะและทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับรูปแบบที่จะก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัลภายในองค์กรและมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้านดิจิทัลขององค์กร

3. งบประมาณ

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้นิยามและความหมายของงบประมาณ ดังนี้

โกศล จิตวิรัตน์ (2564) กล่าวว่างบประมาณ หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์และเต็มศักยภาพในการพัฒนาองค์กร

ชนินทร์ ตั้งพานทอง, ปรัชญานันท์ นิลสุข และ ปณิตา วรณพิรุณ (2565) กล่าวว่างบประมาณ หมายถึง ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล เพื่อสร้างโอกาสที่องค์กรสามารถใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด

Harrell and Bynum (2017) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง สภาวะเศรษฐกิจ และคู่แข่งชั้นมีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์การตลาด

Landman (2020) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง การพิจารณาลงทุนกับเทคโนโลยีที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการทางธุรกิจและบริบทต่างๆ ขององค์กรได้เหมาะสมอย่างแท้จริง

Pedro and Teixeira (2021) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์สูงสุด และการนำทรัพยากรไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างมูลค่าได้สูงสุด รวมถึงความเป็นไปได้ในทางการเงินสำหรับต้นทุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาระบบ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง การจัดสรรเงินทุนในการจัดหาเทคโนโลยีดิจิทัล จัดเตรียมความพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา และการสร้างมูลค่าของการปฏิบัติงานทางการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้นิยามและความหมายของกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์และนิสร่า ใจชื่อ (2562) กล่าวว่า กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การกำหนดนโยบายในการควบคุมการทำงานขององค์กร

Certo and Certo (2014) กล่าวว่า กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การกำหนดนโยบายในการควบคุมการทำงานขององค์กร

Harrell and Bynum (2017) กล่าวว่า กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง นโยบาย ทางกฎหมาย ที่ใช้ควบคุมเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยขององค์กร

Gupta, Seetharaman and Maddulety (2020) กล่าวว่า กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กฎเกณฑ์ที่ใช้วิธีการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ

Pedro and Teixeira (2021) กล่าวว่า กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กรอบการทำงานอย่างเป็นทางการ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการใช้ทรัพยากร

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กฎเกณฑ์ที่เป็นแบบแผน และมีกระบวนการบังคับควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางและสอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่กำหนด รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านระเบียบข้อบังคับ ประกาศ กฎเกณฑ์และนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร

5. เครื่องมือการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้นิยามและความหมายของเครื่องมือการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

วงศ์ผกา กลอนสุด (2561) กล่าวว่า เครื่องมือการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาปรับใช้

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562) กล่าวว่า เครื่องมือการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเพื่อให้เทคโนโลยีพัฒนาองค์กรได้

โกศล จิตวิรัตน์ (2564) กล่าวว่า เครื่องมือการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์และเต็มศักยภาพในการพัฒนาองค์กร

ชินินทร์ ตั้งพานทอง, ปรัชญานันท์ นิลสุข และ ปณิตา วรรณพิรุณ(2565) กล่าวว่า เครื่องมือการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง เครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ภายในบริษัทขององค์กรช่วยในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

Robbins and Coulter (2014) กล่าวว่า เครื่องมือการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การออกแบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการทำงาน

Certo and Certo (2014) กล่าวว่า เครื่องมือการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกระบวนการทำงานขององค์กรที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร

Cianni and Steckler (2017) กล่าวว่า เครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การมีความรู้ด้านเทคโนโลยีต่างๆ ให้หลากหลาย เพื่อเพิ่มการเข้าถึงลูกค้ามากขึ้น

Harrell and Bynum (2017) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเครื่องมือของประชากร

Foerster-Metz, Marquardt, Golowko, Kompalla & Hell (2018) กล่าวว่า เครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้องค์กร

Gupta, Seetharaman and Maddulety (2020) กล่าวว่า เครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความเป็นระบบองค์กรควรมีวิธีการบริหารจัดการองค์กร อย่างเป็นระบบ

Pedro and Teixeira (2021) กล่าวว่า เครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์สูงสุด

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การสร้างความร่วมมือ การประสานงาน และการวางแผนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ การประเมินผลการใช้ และการปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นปรากฏการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน กล่าวได้ว่าการปฏิวัติทางดิจิทัลได้เปลี่ยนพื้นฐานวิธีการดำเนินธุรกิจและวิธีการดำเนินงานขององค์กรควบคู่ไปกับการความต้องการของพนักงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในขณะที่การสร้างองค์กรดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสูงนั้นต้องการวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำสำหรับวิธีที่ดิจิทัลสามารถเปลี่ยนองค์กรและความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนและรักษาความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่สำคัญก็คือผู้นำในทุกๆ ระดับมีความสามารถในการทำงานเทคนิคและความเป็นผู้นำที่จะดำเนินการในโลกดิจิทัลนอกเหนือไปกว่านั้นเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้สมาชิกขององค์กรสามารถจัดระเบียบตนเองได้หลีกเลี่ยงความล่าช้าบิดเบือนและผลเสียอื่น ๆ ของลำดับชั้นระบบ (สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์, 2558)

2.1 กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรดิจิทัล

รัฐบาลมีเป้าหมายในการสร้างความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดของประเทศ เพื่อช่วยพัฒนาให้เกิดสังคมแห่งภูมิปัญญาและการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในสถานศึกษาจึงมีนโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนการเป็นองค์กรดิจิทัล ดังต่อไปนี้

2.1.1 กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

1) พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2560) ได้ระบุไว้ในหมวด 1 การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมาตรา 6 นโยบาย และแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีเป้าหมายและแนวทางอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

การส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้เกิดความพร้อมและความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐและเอกชนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งสร้างความตระหนักรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศอื่นส่งเสริมและสนับสนุนให้ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การพัฒนาคลังข้อมูลและฐานข้อมูลดิจิทัลการบริหารจัดการความรู้รวมทั้งการส่งเสริมเพื่อให้มีระบบที่เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้และให้บริการข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยซึ่งเอื้อต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบที่เหมาะสมกับยุคสมัย เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือโดยที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในด้านดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งส่งผลต่อฐานความรู้และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐและภาคธุรกิจต่างมีความต้องการนำระบบเทคโนโลยีด้านดิจิทัลดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของการให้บริการเพื่อประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับหรือการพัฒนาในการแข่งขันทางธุรกิจของภาคเอกชน แต่ประเทศไทยยังขาดการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบที่จะสามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศครอบคลุมการดำเนินงานในด้านต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและการวางโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงานและส่งเสริมกิจกรรมในด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน

2) พระราชบัญญัติการบริหารและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562

หลักการของพระราชบัญญัติการบริหารและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ดังนี้

(1) มีเป้าหมายของแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้ข้าราชการและส่วนราชการ มีกรอบการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จะส่งเสริมสนับสนุนการให้เกิด การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนางานภาครัฐ และสนับสนุน “การปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล”

(2) การจัดทำข้อมูลและบริการในรูปแบบดิจิทัล (Digitization) โดยข้อมูลนั้นต้อง สมบูรณ์ ถูกต้อง เชื่อถือได้ และทันสมัย นอกจากนี้ยังเพิ่มช่องทางให้สามารถชำระเงินทางดิจิทัลสำหรับการให้บริการของภาครัฐ และมีระบบยืนยันตัวตนทางดิจิทัล

(3) การแลกเปลี่ยนและเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานของรัฐ (Integration) โดยมีการจัดตั้งศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลกลางแห่งชาติ ซึ่งมีแผนจะจัดตั้งขึ้นภายใน 2 ปี เพื่อรองรับการแลกเปลี่ยนและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน และมีระบบบริการดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลไปยังบริการดิจิทัลระหว่างหน่วยงานรัฐเข้าด้วยกัน

(4) การเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐในรูปแบบดิจิทัล (Open Government Data) โดยให้เปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลต่อสาธารณะผ่านศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data Center) โดยเพื่อให้ประชาชนสามารถสืบค้นและนำมาใช้ประโยชน์ได้ โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

โดย พ.ร.บ. นี้ ได้กำหนดบทเฉพาะกาลไว้ให้หน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 5 ปี นับตั้งแต่มีผลบังคับใช้ ส่วนกรณียกเลิก การเรียกเอกสารผู้ค้ากับภาครัฐ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 2 ปี

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการบริหารและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 มีดังนี้

พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 ได้กำหนดว่า “เพื่อให้การพัฒนาดิจิทัลเกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นส่วนรวม ให้คณะรัฐมนตรีจัดให้มีนโยบายและแผนระดับชาติ ว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมขึ้นตามข้อเสนอของคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การประกาศใช้และการแก้ไขปรับปรุงนโยบายและแผนระดับชาติ ว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม ให้ทำเป็นประกาศพระบรมราชโองการและประกาศในราชกิจจานุเบกษา”

นโยบายและแผนระดับชาติ ว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.1.2 กระทรวงศึกษาธิการ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้ระบุว่านโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน มีทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพโดยส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบดิจิทัล (Digital Learning Platform) นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่ ผู้เรียนทุกระดับการจัดการศึกษา เป็นมาตรการในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียน พัฒนาวิธีการเรียนรู้ของตนเอง ตามความต้องการและความถนัด ของผู้เรียนสามารถสร้างสังคม ฐานความรู้ (Knowledge - Based Society) ของตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยแนวทางการดำเนินการ จัดทำ พัฒนา ข้อมูลองค์ความรู้ สื่อ วิดีโอ และองค์ความรู้ประเภทต่าง ๆ หนังสือแบบเรียนในรูปแบบของดิจิทัลเทคบุ๊ก (Digital Textbook) ตามเนื้อหาหลักสูตรที่กำหนด พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล (Digital Learning Platform) เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital device) เพื่อเป็น เครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ และการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล อย่างเหมาะสมตามวัย ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล สถานศึกษาประยุกต์ใช้ข้อมูลองค์ความรู้ สื่อ วิดีโอ และองค์ความรู้ประเภทต่าง ๆ หนังสือแบบเรียนในรูปแบบของดิจิทัลเทคบุ๊ก (Digital Textbook) ตามเนื้อหาหลักสูตรที่กำหนด จั ด ก า ร เ รี ย น รู้ ผ ่า น ร ะ บ บ ดิ จิ ต ัล (Digital Learning Platform) เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และ จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ตั้งแต่การจัดทำฐานข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา จนถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีแนวทางการดำเนินการ พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูผ่านระบบดิจิทัล เพื่อใช้ในการพัฒนา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภททั้งระบบ พัฒนาหลักสูตร เนื้อหาดิจิทัล (Digital Content) ในสาขาที่ขาดแคลน เช่น การพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง การจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียน ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และผู้เรียนที่มีความแตกต่าง เป็นต้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกประเภทพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบดิจิทัล พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล ระบบบริหารจัดการผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภททั้งระบบ พัฒนาครูให้มีความชำนาญในการสอนภาษาอังกฤษ และภาษา คอมพิวเตอร์ (Coding) นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบโครงข่ายสื่อสารโทรคมนาคมที่มีประสิทธิภาพ และมีความปลอดภัย

สูง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษามีระบบคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาทักษะด้าน การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) แก่ผู้เรียน การศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาปรับปรุงพัฒนา ห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนที่ประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ในการจัดการเรียนรู้ แก่ผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน อุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) สำหรับผู้เรียนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมีธยมศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา การเรียนรู้ของตนเอง นำไปสู่การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำหรับครูอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือใน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา ใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนทางไกล เพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียน (Distance Learning Technology: DLT) นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานส่วนกลาง นำนวัตกรรม และเทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจทั้ง 4 ด้านและหน่วยงานใน สังกัดทุกระดับมีความโปร่งใส ปลอดภัย ยุติธรรม และประพฤตินับถือ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิ บาล ผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) สถานศึกษาทุกแห่งและหน่วยงานในสังกัดมีระบบฐานข้อมูล สารสนเทศวิชาการ ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานในสังกัดทุกแห่งมีข้อมูล ผู้เรียนรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อวางแผนการจัดการ เรียนรู้สู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Big Data Technology) มีแพลตฟอร์ม ดิจิทัล (Digital Platform) เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านบริหารจัดการศึกษา และสถานศึกษาทุกแห่งมีระบบข้อมูล สารสนเทศที่สามารถใช้ในการวางแผน การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยในปีงบประมาณ 2564 ให้ศึกษานำร่องรูปแบบการกระจายอำนาจ เช่น เขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาโรงเรียนร่วม พัฒนา (Partnership School (Autonomous School)) ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบโครงสร้างของ สถานศึกษา (Enterprise Architecturer) ในฐานะหน่วยงานระดับปฏิบัติและหน่วยงานระดับกำกับ ติดตามให้เหมาะกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบพัฒนา Digital Technology ใช้ในการจัดการศึกษาทั้งระบบ (Digital Transformation) สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น "การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถี คุณภาพ" มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และ บริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ดิจิทัล ประกอบด้วย 2 กระทรวง ดังนี้ 1) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติการบริหารและ

การให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 และ 2) กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565

2.2 ความหมายและความสำคัญของความเป็นองค์กรดิจิทัล

2.2.1 ความหมายของความเป็นองค์กรดิจิทัล

เทคโนโลยีกำลังมีผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมขนาดใหญ่ผลข้างเคียงที่ไม่คาดคิดของการทำให้เป็นดิจิทัลคือปัญหาที่มองข้ามซึ่งสิ่งที่น่าสนใจเป็นพิเศษคือการมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมของเทคโนโลยีสารสนเทศผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายและความสำคัญของความเป็นองค์กรดิจิทัลเพื่อสรุปสาระสำคัญดังนี้

สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (2558) ได้ให้ความหมายขององค์กรดิจิทัลว่าเป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการทำงานและการให้บริการสาธารณะ โดยลักษณะของบริการภาครัฐ หรือบริการสาธารณะจะต้องอยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชน หรือผู้ใช้บริการ ซึ่งประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการ เช่น การทำเว็บไซต์ บัตรคิว ได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่และภาษา

สุรินทร์ทิพ ศักดิ์ภูวดล (2561) ได้กล่าวองค์กรดิจิทัล (Digital Firm) หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการบริหารจัดการด้วยระบบดิจิทัลและใช้เครือข่ายดิจิทัลเชื่อมโยงเข้ากับองค์กรอื่นจำนวนมากเพื่อทำให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจชื่อ (2562) ได้ให้ความหมายขององค์กรดิจิทัลว่าเป็นองค์กรที่มีลักษณะสองมิติคือ 1) Digital Capability เป็นความสามารถขององค์กรในการสรรหาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น Social Media, Virtual Reality เป็นต้น และ 2) Digital Dexterity เป็นความสามารถขององค์กรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

European Commission (2013) ได้สรุปว่า องค์กรดิจิทัล หมายถึง วิธีการใหม่ในการทำงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทำงาน การให้บริการและการสร้างรูปแบบใหม่ของความสัมพันธ์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงแบบดิจิทัล ต้องอาศัยความพยายามในการปรับปรุงเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นในกระบวนการและผลลัพธ์ของการบริหารงาน

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ความเป็นองค์กรดิจิทัล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการองค์กรที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการทำงานเน้นการเข้าถึงของผู้รับบริการเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.2 ความสำคัญของความเป็นองค์กรดิจิทัล

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นองค์กรดิจิทัล ดังนี้

เกสรา ศักดิ์มณีวงศ์ (2561) กล่าวว่าความเป็นองค์กรดิจิทัลช่วยใช้องค์กรเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันในโลกการค้าไร้พรมแดนและสามารถรองรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรินทร์ทิพย์ ศักดิ์ภูวดล (2561) กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรดิจิทัล ช่วยเพิ่มการคล่องตัวขององค์กรช่วยให้องค์กรขนาดเล็กปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับองค์กรขนาดใหญ่ในขณะเดียวกันช่วยให้องค์กรขนาดใหญ่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีอย่างองค์กรขนาดเล็กสามารถทำได้

World Economic Forum (2016) องค์กรดิจิทัลจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างรูปแบบการดำเนินงานใหม่และเรียบง่าย (new and lean operating mode) ภายใต้กระบวนการทำงานที่คล่องตัว (agile processes) แพลตฟอร์มการเชื่อมต่อ (connected platforms) ความสามารถในการวิเคราะห์และประสานงานร่วมกัน (analytics and collaboration capabilities) ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรและให้ความสำคัญกับลูกค้าและพนักงาน

Foerster-Metz, Marquardt, Golowko, Kompalla & Hell (2018) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพความยืดหยุ่น ความหลากหลาย กระบวนการอัตโนมัติและกิจกรรมต่างๆ นอกจากนี้เทคโนโลยีดิจิทัลยังนำไปสู่วิธีการทำงานและการทำงานร่วมกันในหมู่พนักงาน การเคลื่อนไหวที่คล่องตัวมากขึ้นและการตัดสินใจที่ดีขึ้นซึ่งเป้าหมายที่สำคัญซึ่งทุกองค์กรมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จด้วยการแปลงระบบดิจิทัลสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า องค์กรดิจิทัลมีความสำคัญต่อทุกองค์กรโดยการช่วยองค์กรให้มีการบริหารจัดการที่คล่องตัวมากขึ้นเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในโลกไร้พรมแดน

2.3 องค์ประกอบของความเป็นองค์กรดิจิทัล

องค์ประกอบของความเป็นองค์กรดิจิทัลมีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษา วิจัย และสรุปองค์ประกอบของความเป็นองค์กรดิจิทัลไว้จำนวนมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรุณพล ธรรมไพบุลย์ (2558) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นองค์กรดิจิทัลไว้ 4 องค์ประกอบดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร (Organization) หมายถึง ปรับรูปแบบโครงสร้างให้มีความคล่องตัวมากขึ้น ลดขั้นตอนและลำดับขั้น เพื่อให้มีการตัดสินใจได้รวดเร็วมากขึ้น

2. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) หมายถึง การขับเคลื่อนสู่องค์กรดิจิทัลนั้น ไม่ใช่แค่การดึงดูดคนดิจิทัลเข้ามาในบริษัทเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ผ่าน “วัฒนธรรม

องค์กร” ซึ่งที่แท้ก็มีลักษณะการทำงานที่เน้นการสร้างผลงานเป็นสำคัญ (project-driven culture) มากกว่าการทำงานแบบกิจวัตร

3. ทักษะและความคิด (Skill & Capability) หมายถึง การส่งเสริมให้มีทักษะที่เหมาะสมกับการทำงานยุคดิจิทัล ทั้งทักษะความรู้ (Hard skill) และทักษะเชิงอารมณ์ (Soft skill) โดยทักษะด้านความรู้ที่จำเป็นต่อยุคดิจิทัล เช่น การวิเคราะห์บิ๊กดาต้า (Big data analytics) การออกผลิตภัณฑ์ใหม่ (New product launch) อย่างไรก็ตาม ทักษะเชิงอารมณ์ที่สำคัญต่อยุคดิจิทัลได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิพากษ์และการทำงานเป็นทีม

4. ประสบการณ์ด้านดิจิทัล (Digital journey) หมายถึง การเสริมสร้างประสบการณ์ดิจิทัลแก่พนักงาน เพื่อสร้างค่านิยมและความคิดต่อการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัล โดยกระตุ้นให้พนักงานทำเรื่องดำเนินการต่างๆ ผ่านช่องทางดิจิทัล รวมถึงโปรแกรมหลักสูตรออนไลน์

มุกตามณี ศรีพงษ์เพริศ (2561) กล่าวถึงองค์ประกอบสู่ความสำเร็จขององค์กรบนเส้นทาง Digital Transformation อย่างมีคุณภาพ ดังนี้

1. การสร้างเสริมวัฒนธรรมการใฝ่รู้ในองค์กร หมายถึง การสนับสนุนให้พนักงานกล้าคิด กล้าทดลอง และพัฒนาต่อยอดจากข้อผิดพลาดต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว (Fail Fast & Fail Forward) รวมถึงสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) ประสานจุดแข็งของแต่ละทีม ร่วมมือกันเป็นหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน เพื่อมุ่งเน้นตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า

2. การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การศึกษาและทำความเข้าใจปัจจัยความเสี่ยงต่างๆ ของผู้นำองค์กร เพื่อให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กร และนำไปสู่การออกแบบแผนทางการเดินทางแบบองค์รวมที่มีลูกค้าเป็นศูนย์กลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการคิดเชื่อมต่อกันจากจุดต้นทางไปจุดปลายทาง (Connectivity) ความสามารถในการใช้ระบบอัตโนมัติ (Automation) ความสามารถในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (Data & Analytics) เพื่อจัดทำเนื้อหาหรือสารสนเทศด้านการรณรงค์เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับบุคลากรภายในองค์กร ทั้งในแง่ของการแก้ไขและป้องกันปัญหา การตอบสนองที่เหนือกว่าความต้องการและความคาดหวัง

4. ความเข้าใจระบบองค์กร หมายถึง ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงเกิดจากทุกคนในองค์กรเปิดใจยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถช่วยพวกเขาจากสถานการณ์ย่ำแย่ในอดีตให้ทำงานสะดวกและง่ายขึ้น หากจะต้องเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ควรมีตัวช่วยทำให้บุคลากรไม่รู้สึกว่าการเรียนรู้ว่ายากจนเกินความสามารถ ดังนั้นทีมผู้นำองค์กรและทีมนักพัฒนาองค์กร ต้องสามารถวางโครงสร้างของหน่วยงานสำคัญ รวมถึงปรับกระบวนการปฏิบัติงานที่สะท้อนทิศทางและนโยบายขององค์กรสิ่งสำคัญ คือ ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง โดยจะหาอย่างไรให้บุคลากรที่มีความหลากหลายนั้น

สามารถเห็นภาพปลายทางแบบเดียวกัน และพยายามพัฒนาตนเองเพื่อร่วมเดินทางให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ และ วาสนา แก้วนิกรังษี (2561) กล่าวว่า องค์กรต่างๆ สามารถก้าวไปข้างหน้าในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในอนาคตได้นั้น จะต้องประกอบด้วย

1. มีกลยุทธ์ด้านดิจิทัล หมายถึง องค์กรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัล คือองค์กรที่นำดิจิทัลมาเปลี่ยนแปลงกระบวนการ ความสามารถ ซึ่งจะต้องมียุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน องค์กรที่กำลังพัฒนาทางด้านดิจิทัลและมีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นในการดำเนินงานที่ไม่ยืดหยุ่น ควรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ดิจิทัลมากกว่าเทคโนโลยี โดยต้องมีเป้าหมายมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงนวัตกรรม การตัดสินใจ และสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้

2. มีวัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง องค์กรจะต้องเปลี่ยนแนวความคิดทางวัฒนธรรมของตนที่สนับสนุน การริเริ่มค้นดิจิทัล เพื่อเพิ่มความร่วมมือและกระตุ้นให้สามารถยอมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การยอมรับความเสี่ยงกลายเป็นบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ผู้นำต้องยอมรับความล้มเหลวว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมีก่อนจะประสบความสำเร็จและผู้นำควรคำนึงถึงว่าเทคโนโลยีดิจิทัลหรือวิธีการด้านดิจิทัลจะสามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้และต้องเข้าใจลักษณะของวัฒนธรรมในปัจจุบันขององค์กรเพื่อให้สามารถกระตุ้นให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิรูปด้านดิจิทัลได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังต้องระบุดังความเป็นไปได้ที่พนักงานอาจจะต้องมีความเสี่ยงเช่นเดียวกับผู้บริหาร และจะต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อให้โดดเด่นยิ่งขึ้น

3. ผู้นำองค์กรที่มีการเติบโตด้านดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่มีความพยายามมากกว่าองค์กรที่เติบโตน้อยกว่า สามารถใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ซึ่งความคล่องแคล่วในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่ต้องการความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี แต่ต้องใช้ความสามารถในการอธิบายถึงคุณค่าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่ออนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนและต้องเข้าใจสิ่งที่จะสามารถทำให้ธุรกิจและเทคโนโลยีเชื่อมโยงกันได้ อีกทั้งจะต้องเตรียมพร้อมสำหรับแนวคิดและวิธีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเปลี่ยนแปลงธุรกิจและสังคม

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และนิสรา ใจชื่อ (2562) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัลภาคเอกชนมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ชุดความคิดของคนในองค์กร (Digital Mindset) หมายถึง เริ่มจากคณะผู้บริหารและผู้บริหารสูงสุด ที่จะต้องไม่ใช่แค่แสดงออกเท่านั้น หากแต่ตนเองจะต้องทำให้เห็นว่าการคิดในเชิงธุรกิจจะต้องเป็นดิจิทัล

2. ระบบงานและกระบวนการภายใน (Digital Processes) หมายถึง ต้องมีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อนเชื่อถือได้ว่าทุกคนจะใช้ข้อมูลที่เหมือนกัน และที่สำคัญคือเป็นข้อมูลชุดเดียวกัน

3. ความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) หมายถึง ระบบควบคุมมีการเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สายและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ในการประมวลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว

4. วัฒนธรรมการปรับปรุงงาน (Digital Culture) มีความต่อเนื่องมีการสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมแบบก้าวกระโดด

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564) กล่าวว่า องค์การดิจิทัลทางการศึกษาประกอบด้วย

1. การเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล

2. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล หมายถึง ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล

3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

กสมล ชนะสุข (2565) กล่าวถึงความเป็นองค์การดิจิทัลมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ชุดความคิด (Digital Mindset) หมายถึง ความคิดของคนในองค์กร กรอบความคิด หรือทัศนคติทางจิตใจด้านดิจิทัล ที่ส่งผลต่อวิถีคิดและวิถีในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในองค์กร

2. กระบวนการ (Digital Processes) หมายถึง ขั้นตอนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการข้อมูล เพื่อให้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปประโยชน์ในการทำงาน

3. ทักษะ (Digital Skills) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

4. วัฒนธรรมองค์กร (Digital Culture) หมายถึง วัฒนธรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องในแบบไคเซ็น หรือการสร้างผลงานแบบก้าวกระโดดในเชิงนวัตกรรม

นิรุตต์ บุตรแสนดี (2565) กล่าวถึง ความเป็นองค์การดิจิทัล (Digital Transformation) ประกอบด้วย

1. นโยบายและยุทธศาสตร์ (Policy) หมายถึง หลักการและวิธีการที่เป็นทิศทางหรือแนวทางการดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือการทำงานตั้งแต่เริ่มต้น จนงานเสร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาและทรัพยากรน้อยที่สุด

3. บุคลากร (People) หมายถึง การพัฒนาสมาชิกขององค์กรทั้งระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ

4. โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) หมายถึง การสร้างระบบการเรียนรู้ดิจิทัลเบื้องต้นให้เกิดขึ้น ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย เข้ามาเป็นส่วนประกอบสำคัญในการออกแบบพัฒนา และการบริหารอย่างเป็นระบบ

Ilomäki and Lakkala (2018) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัลทางการศึกษามือถือประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1. วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้มีหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กลุ่มคนหรือชุมชนที่ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ มีการสนับสนุนและผลักดันเพื่อก่อให้เกิดการสร้าง การถ่ายทอดและการใช้องค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

4. กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาารูปแบบการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมผลการเรียนรู้ของคนในองค์กร

5. ระดับความรู้พื้นฐานในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในระบบงาน เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มากยิ่งขึ้น

6. สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง สื่อที่มีการนำเอาข้อความ กราฟิก ภาพเคลื่อนไหว เสียง และ วิดีโอ เป็นต้น โดยอาศัยเทคโนโลยีความเจริญก้าวหน้าทางด้านคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยให้ข้อมูลที่เป็นสื่อต่างๆ เหล่านั้นมาแปลงสภาพ และเชื่อมโยงเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการใช้งาน

Russell Reynolds Associates (2019) กล่าวว่า การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร หรือ Digital Transformation ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. Mindset (M) หมายถึง ความมุ่งมั่น ชัดเจน ขององค์กรที่จะต้องมีความคิดแบบ “Digital – First” ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรทุกภาคส่วนมีความคิดหรือความต้องการที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อน พัฒนาองค์กร ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้มากขึ้น ลดความสูญเสีย เพิ่มความเร็ว และพัฒนาคนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ผสมผสานกับเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Co-Creation) ในการรังสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้เห็นภาพที่

เป็นรูปธรรมมากขึ้นกับการมีแนวคิดในการปฏิรูปองค์กรดิจิทัล จะขอตัวอย่างกรณีศึกษาของบริษัทฟูจิฟิล์ม ที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยเร่งการปฏิรูปและขับเคลื่อน

2. Practices (P) หมายถึง การมีบรรทัดฐาน (norms) ในกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างความแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ

3. Workforce (W) หมายถึง การมีมุมมองต่อพนักงานที่กว้างขวางกว่าเดิม จากองค์กรอนาล็อกที่มีมุมมองว่าพนักงานเป็นเพียงผู้รับจ้าง (Employee) ที่องค์กรจ้างมาปฏิบัติงานไปวันๆ มาสู่มุมมองที่มองว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร พนักงานทุกๆ คนเป็นเจ้าของงานที่มีส่วนสำคัญในผลสำเร็จขององค์กรเพราะฉะนั้นองค์กรดิจิทัลจะต้องสร้างบรรยากาศที่ผสมผสานอย่างลงตัวระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว เริ่มด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันประสบความสำเร็จ (Co-Creation) นโยบาย โครงสร้างองค์กร สำนักงานและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ต้องออกแบบมาเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีลักษณะของความยืดหยุ่นสูง เน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มผลิตภาพ องค์กรดิจิทัลจะต้องมีกระบวนการคิดที่ว่าต้องส่งเสริมให้คนกล้านำเสนอความคิดใหม่ๆ อย่างมีเหตุผลด้วยความเชื่อมั่นจากความสำเร็จในประสบการณ์ของตน กล้ารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้วยความใส่ใจในรายละเอียดเพื่อให้เกิดการเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง กล้าที่จะมองแตกต่างจากคนอื่น กล้าที่จะท้าทาย สมมุติฐาน ความเชื่อเดิมๆ ด้วยข้อมูลชุดใหม่ๆ ประสบการณ์ที่แตกต่าง กล้าแลกเปลี่ยนแบ่งปัน เรียนรู้ ประสบการณ์ ความรู้ ระหว่างกันในมุมมองที่หลากหลายแตกต่าง ด้วยความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น ดีกว่าการไม่ทำอะไรเลย จะทำให้องค์กรอยู่กับที่รอวันตายในอนาคต ลักษณะเด่นๆ ในความแตกต่างขององค์กรดิจิทัลในการบริหารคน

4. Resources (R) หมายถึง ทรัพยากรต่างๆ ในองค์กร นอกเหนือไปจากคน (พนักงาน) รวมทั้งเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูล ซึ่งจะเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรดิจิทัล ทรัพยากรเหล่านี้ จะส่งผลต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งในเบื้องต้น องค์กรดิจิทัลจะต้องพัฒนาให้องค์กรมีความพร้อม

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ความเป็นองค์กรดิจิทัล

ความเป็นองค์กรดิจิทัล	กสมด ชนะสุข (2565)	นิรุตต์ บุตรแสนดี (2565)	นุช สัทธามิตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบูลย์ (2558)	มุกดาภาณี ศรีพงษ์เพ็ชร (2561)	เศรษฐพงษ์ค์ มะลิสุวรรณ และ วาสนา แก้วพัฒนกรังษี (2561)	สมศักดิ์ วามิชยภรณ์ และนิสรา ใจซื่อ (2562)	เอกรัตน์ เชื้อวงศ์คำ (2564)	Ilomäki and Lakkala (2018)	Russell Reynolds Associates (2019)	ความถี่
1. การพัฒนาบุคลากร/ทักษะ/ ความคิด	✓✓	✓	✓✓	✓		✓✓	✓✓	✓✓	✓✓	18
2. โครงสร้างองค์กรและ กระบวนการทำงาน	✓	✓✓	✓	✓		✓			✓	9
3. วัฒนธรรมองค์กร	✓		✓	✓	✓	✓				6
4. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ด้านดิจิทัล		✓		✓	✓✓		✓	✓✓ ✓		8
5. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล								✓	✓	3

จากตารางที่ 2.1 เป็นการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาเลือกองค์ประกอบทุกองค์ประกอบจากตารางเป็นตัวแปรของความเป็นองค์กรดิจิทัลซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล
2. ทักษะทางดิจิทัล
3. โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล
4. กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล
5. วัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล

ผู้วิจัยขอเสนอการศึกษาตัวแปรย่อย ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้นิยามและความหมายของการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล ดังนี้

มุกตตามณี ศรีพงษ์เพริศ (2561) กล่าวว่า วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล หมายถึง การศึกษาและทำความเข้าใจปัจจัยความเสี่ยงต่างๆ ของผู้นำองค์กร เพื่อให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กร และนำไปสู่การออกแบบแผนที่การเดินทางแบบองค์รวมที่มีลูกค้าเป็นศูนย์กลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ และ วาสนา แก้วฉวีกรังษี (2561) กล่าวว่า วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล หมายถึง องค์กรที่นำดิจิทัลมาเปลี่ยนแปลงกระบวนการ ความสามารถ ซึ่งจะต้องมียุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน องค์กรที่กำลังพัฒนาทางด้านดิจิทัลและมีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นในการดำเนินงานที่ไม่ยืดหยุ่น ควรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ดิจิทัลมากกว่าเทคโนโลยี โดยต้องมีเป้าหมายมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงนวัตกรรม การตัดสินใจ และสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2564) กล่าวว่า วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

นิรุตต์ บุตรแสนดี (2565) กล่าวว่า วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล หมายถึง หลักการและวิธีการที่เป็นทิศทาง หรือแนวทางการดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Ilomäki and Lakkala (2018) กล่าวว่า วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับ

ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน รูปแบบการเรียนรู้และ พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมผลการเรียนรู้ของคนในองค์กร

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล หมายถึง การมองภาพอนาคตอย่างมีหลักการ มียุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจนและ สอดคล้องกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ และนำไปสู่การออกแบบ ส่งเสริมการพัฒนาและสร้าง นวัตกรรม ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะทางดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้นิยามและ ความหมายของทักษะทางดิจิทัล ดังนี้

นุช สัทธานัตร์มงคล และอรุณพล ธรรมไพบุลย์ (2558) กล่าวว่า ทักษะทางดิจิทัล หมายถึง การส่งเสริมให้มีทักษะที่เหมาะสมกับการทำงานยุคดิจิทัล ทั้งทักษะความรู้ (Hard skill) และ ทักษะเชิงอารมณ์ (Soft skill) โดยทักษะด้านความรู้ที่จำเป็นต่อยุคดิจิทัล เช่น การวิเคราะห์บิ๊กดาต้า (Big data analytics) การออกผลิตภัณฑ์ใหม่ (New product launch) อย่างไรก็ตาม ทักษะเชิง อารมณ์ที่สำคัญต่อยุคดิจิทัล ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิพากษ์และการทำงานเป็นทีม

มุกตามณี ศรีพงษ์เพริศ (2561) กล่าวว่า ทักษะทางดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยี และความสามารถในการคิดเชื่อมต่อกันจากจุดต้นทางไปจุดปลายทาง (Connectivity) ความสามารถในการใช้ระบบอัตโนมัติ (Automation) ความสามารถในการรวบรวมและวิเคราะห์ ข้อมูล (Data & Analytics) เพื่อจัดทำเนื้อหาหรือสารสนเทศด้านการณรงค์เพื่อสร้างประสบการณ์ ใหม่ให้กับบุคลากรภายในองค์กร ทั้งในแง่ของการแก้ไขและป้องกันปัญหาการตอบสนองที่เหนือกว่า ความต้องการและความคาดหวัง

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และนิสร่า ใจซื่อ (2562) กล่าวว่า ทักษะทางดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) หมายถึง ระบบควบคุมมี การเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สายและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ในการประมวลข้อมูล และคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2564) กล่าวว่า ทักษะทางดิจิทัล หมายถึง ความเป็นมืออาชีพ ด้านดิจิทัล ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล

กสมล ชนะสุข (2565) กล่าวว่า ทักษะทางดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

นิรุทธ์ บุตรแสนดี (2565) กล่าวว่า ทักษะทางดิจิทัล หมายถึง การพัฒนาสมาชิกขององค์กรทั้งระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Ilomäki and Lakkala (2018) กล่าวว่า ทักษะทางดิจิทัล หมายถึง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในระบบงาน เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มากยิ่งขึ้น

Russell Reynolds Associates (2019) กล่าวว่า ทักษะทางดิจิทัล หมายถึง การมีบรรทัดฐาน (norms) ในกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างความแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทักษะทางดิจิทัล หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้และความคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยี เครื่องมือ ระบบหรือกระบวนการต่างๆ รวมถึงทรัพยากรคนที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญเพื่อบริหารจัดการเทคโนโลยีและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3. โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้นิยามและความหมายของการมีโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

Ilomäki and Lakkala (2018) กล่าวว่า โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ระดับความรู้พื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีซึ่งเป็นการนำความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในระบบงาน เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มากยิ่งขึ้น

Russell Reynolds Associates (2019) กล่าวว่า โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ทรัพยากรต่างๆ ในองค์กร นอกเหนือไปจากคน (พนักงาน) รวมทั้งเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูล ซึ่งจะเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรดิจิทัล ทรัพยากรเหล่านี้ จะส่งผลต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งในเบื้องต้น องค์กรดิจิทัลจะต้องพัฒนาให้องค์กรมีความพร้อม

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง โครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โทรคมนาคม และการแพร่ภาพกระจายเสียง รวมทั้งการหลอมรวมของเทคโนโลยีทั้งสามด้านที่เป็นนวัตกรรมใหม่ในการพัฒนาดิจิทัล และระดับความรู้พื้นฐานในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงข้อมูล ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในระบบงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานยิ่งขึ้น

4. กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้นิยามและความหมายของการมีกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล ดังนี้

นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรรถพล ธรรมไพบุลย์ (2558) กล่าวว่า กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล หมายถึง การเสริมสร้างประสบการณ์ดิจิทัลแก่พนักงาน เพื่อสร้างค่านิยมและความคิดต่อการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัล โดยกระตุ้นให้พนักงานทำเรื่องดำเนินการต่างๆ ผ่านช่องทางดิจิทัล รวมถึงโปรแกรมหลักสูตรออนไลน์

มุกตมณี ศรีพงษ์เพริศ (2561) กล่าวว่า กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่สะท้อนทิศทางและนโยบายขององค์กร สิ่งสำคัญ คือ ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง โดยจะทำอะไรให้บุคลากรที่มีความหลากหลายนั้น สามารถเห็นภาพปลายทางแบบเดียวกัน และพยายามพัฒนาตนเองเพื่อร่วมเดินทางให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และนิสรา ใจชื่อ (2562) กล่าวว่า กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล หมายถึง กระบวนการต้องมีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อนเชื่อถือได้ว่าทุกคนจะใช้ข้อมูลใหม่อยู่เสมอ และที่สำคัญคือเป็นข้อมูลชุดเดียวกัน

กสมล ชนะสุข (2565) กล่าวว่า กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล หมายถึง ขั้นตอนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการข้อมูล เพื่อให้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปประโยชน์ในการทำงาน

นิรุตต์ บุตรแสนดี (2565) กล่าวว่า กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือการทำงานตั้งแต่เริ่มต้น จนงานเสร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาและทรัพยากรน้อยที่สุด

Russell Reynolds Associates (2019) กล่าวว่า กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล หมายถึง การมีบรรทัดฐาน (norms) ในกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างความแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล หมายถึง ขั้นตอนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการข้อมูล จัดเก็บ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลแบบองค์รวม ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กรตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

5. วัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้นิยามและความหมายของวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล ดังนี้

นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรรถพล ธรรมไพบุลย์ (2558) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล หมายถึง การขับเคลื่อนสู่องค์กรดิจิทัลนั้น ไม่ใช่แค่การดึงดูดคนดิจิทัลเข้ามาในบริษัทเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ผ่าน “วัฒนธรรมองค์กร” ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่เน้นการสร้างผลงานเป็นสำคัญ (project-driven culture) มากกว่าการทำงานแบบกิจวัตร

มุกตามณี ศรีพงษ์เพริศ (2561) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล หมายถึง การสร้างเสริมวัฒนธรรมการใฝ่รู้ในองค์กร การสนับสนุนให้พนักงานกล้าคิด กล้าทดลอง และพัฒนาต่อยอดจากข้อผิดพลาดต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว (Fail Fast & Fail Forward) รวมถึงสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) ประสานจุดแข็งของแต่ละทีม ร่วมมือกันเป็นหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน เพื่อมุ่งเน้นตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า

เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ และ วาสนา แก้วฉวีกรังษี (2561) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล หมายถึง องค์กรจะต้องเปลี่ยนแนวความคิดทางวัฒนธรรมของตนที่สนับสนุนการริเริ่มค้นดิจิทัล เพื่อเพิ่มความร่วมมือและกระตุ้นให้สามารถยอมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การยอมรับความเสี่ยงกลายเป็นบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ผู้นำต้องยอมรับความล้มเหลวว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมีก่อนจะประสบความสำเร็จและผู้นำควรคำนึงถึงว่าเทคโนโลยีดิจิทัลหรือวิธีการด้านดิจิทัลจะสามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้และต้องเข้าใจลักษณะของวัฒนธรรมในปัจจุบันขององค์กร เพื่อให้สามารถกระตุ้นให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิรูปด้านดิจิทัลได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังต้องระบุดังถึงความเป็นไปได้ที่พนักงานอาจจะต้องมีความเสี่ยง เช่นเดียวกับผู้บริหาร และจะต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อให้โดดเด่นยิ่งขึ้น

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และนิสร่า ใจชื่อ (2562) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล หมายถึง การมีวัฒนธรรมการปรับปรุงงาน (Digital Culture) มีความต่อเนื่องมีการสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมแบบก้าวกระโดด

กสมล ชนะสุข (2565) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล หมายถึง วิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องในแบบไคเซ็น หรือการสร้างผลงานแบบก้าวกระโดดในเชิงนวัตกรรม

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล หมายถึง การเปลี่ยนแนวความคิดทางวิธีการดำเนินการปฏิรูปด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมการใฝ่รู้ในองค์กร ให้ตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจต่อการสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมแบบก้าวกระโดด

3. บริบทของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพัทลุง

3.1 บริบททั่วไปของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพัทลุง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เป็นหน่วยงานทางการศึกษาภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 เขตพื้นที่การศึกษา มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 27 โรงเรียน ประกอบไปด้วย 4 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งโรงเรียนที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 17 โรงเรียน รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน รองลงมาได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 3 โรงเรียนและโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนผู้บริหาร ครูและนักเรียน จำนวน 18,310 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 55 คน ครู จำนวน 950 คนและนักเรียน จำนวน 17,305 คน ได้ดำเนินการจัดการศึกษาตามเป้าประสงค์

3.1.1 วิสัยทัศน์ (VISION)

“ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

3.1.2 พันธกิจ (MISSION)

- 1) จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
- 2) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
- 3) ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ความเป็นไทย ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 4) พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น ความเป็นเลิศทางวิชาการ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 6) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขีดความสามารถสูง มุ่งมั่น ความเป็นมืออาชีพปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี

7) พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่ทันสมัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล

3.1.3 เป้าประสงค์ (GOAL)

1) ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2) ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานและสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

3) ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

4) ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล และสามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ

5) ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ จิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต

3.1.4 กลยุทธ์ (Strategies)/จุดเน้น (Focus)

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพัตลุง กำหนดเป้ากลยุทธ์และจุดเน้น เป็น 4 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุก
รูปแบบ

กลยุทธ์ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการทางการศึกษา

กลยุทธ์ 3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม
และจุดเน้น (Focus) ใน 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านผู้เรียน

(1) ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ระดับดีเยี่ยมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

(2) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

(3) ผู้เรียนที่มีผลการประเมิน 0, ร, มส ได้รับการพัฒนาให้ปลอด 0, ร, มส ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

(4) ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

(5) ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ร้อยละ 90

2) ด้านครูผู้สอน

(1) ครูจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) ร้อยละ 90

(2) ครูทุกคนมีวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาภาคเรียนละ 1 เรื่อง

(3) ครูผู้สอนมีทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 90

3) ด้านสถานศึกษา

(1) สถานศึกษามีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์สำหรับสถานศึกษา (ITA Online) มีผลการประเมิน อยู่ในระดับ A ขึ้นไปไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

(2) สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งมีรูปแบบหรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างได้

(3) สถานศึกษามีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O - net) ที่สูงขึ้นร้อยละ 3

(4) สถานศึกษามีมาตรการป้องกันและช่วยเหลือให้นักเรียนลดอัตราการออกกลางคันไม่เกินร้อยละ 1 ต่อปี

(5) สถานศึกษามีมาตรการการดำเนินการทำให้นักเรียนสำเร็จศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 95

(6) สถานศึกษามีกระบวนการหรือรูปแบบในการบริหารจัดการที่ประสบผลสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้

(7) สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่ผ่านการวิจัยและพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

(8) สถานศึกษามีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยสถานศึกษาต้องพัฒนาและยกระดับเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละ 30

(9) สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและส่งเสริมความเป็นเลิศในทุกระดับไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

(10) สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในและระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง มีรูปแบบหรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างได้

4) ด้านผู้บริหาร

- (1) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะในรอบปีไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของผู้มีคุณสมบัติ
- (2) ผู้บริหารสถานศึกษานำนโยบายสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมตลอดจนมีการดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานที่ถูกต้อง เป็นไปตามเวลาที่กำหนด
- (3) ผู้บริหารและครู มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี
- (4) ผู้บริหารบริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรม/รูปแบบในการบริหารจัดการที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ มีความพร้อมทั้งทางด้านวิชาการ เชี่ยวชาญวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์รวมถึงนโยบายที่มุ่งพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียนพัฒนาความรู้และสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ตลอดจนยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมบนพื้นฐานความเป็นไทย

3.2 การดำเนินเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เป็นองค์กรดิจิทัล

จากการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เป็นองค์กรดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2565) ดังนี้

1. โครงการพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ
2. โครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
3. โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active learning เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21
4. โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการและการเรียนรู้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาของนักการศึกษาหลายท่าน ดังนี้

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัล

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสร ใจซื่อ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Organization) ทั้งองค์กรดิจิทัลภาครัฐและองค์กรดิจิทัลภาคเอกชนมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) ชุดความคิดของคนในองค์กร (Digital Mindset) เริ่มจากคณะผู้บริหารและผู้บริหารสูงสุดที่จะต้องไม่ใช่แค่แสดงออกเท่านั้น หากแต่ตนเองจะต้องทำให้เห็นว่าการคิดในเชิงธุรกิจจะต้องเป็นดิจิทัล 2) ระบบงานและกระบวนการภายใน (Digital Processes) ต้องมีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันอยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อนเชื่อถือได้ว่าทุกคนจะใช้ข้อมูลที่ใหม่อยู่เสมอและที่สำคัญคือเป็นข้อมูลชุดเดียวกัน 3) ความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) ระบบควบคุมมีการเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สายและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ในการประมวลผลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว และ 4) วัฒนธรรมการปรับปรุงงาน (Digital Culture) มีความต่อเนื่องมีการสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมแบบก้าวกระโดด

กสมล ชนะสุข (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับธุรกิจสตาร์ทอัพ ผลการวิจัยพบว่า การขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ต้องอาศัยกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนทั้งองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคเอกชนโดยในระดับประเทศมีแผนและยุทธศาสตร์พัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นการดำเนินงาน 20 ปี พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ที่สำคัญได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ 3) ปัจจัยด้านคน 4) ปัจจัยด้านความหลากหลายขององค์ความรู้ และ 5) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร นอกจากนี้อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital) ยังเป็น 1 ใน 5 อุตสาหกรรมใหม่ เพื่อเตรียมพัฒนาเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 สำหรับแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลทั้งองค์กรดิจิทัลภาครัฐและองค์กรดิจิทัลภาคเอกชน มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการดังนี้ 1) Digital Mindset ชุดความคิดของคนในองค์กร 2) Digital Processes ระบบงานและกระบวนการภายใน 3) Digital Skills ความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี และ 4) Digital Culture วัฒนธรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องในแบบไคเซ็นหรือการสร้างผลงานแบบก้าวกระโดดในเชิงนวัตกรรม สิ่งสำคัญที่สุด

ในการเปลี่ยนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล คือ ต้องพัฒนาคนและสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลก่อน โดย การที่คนภาครัฐต้องพัฒนาตัวเองให้ทันกับการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้เข้ามาเปลี่ยนวิถีชีวิต ของคน หลังจากนั้นการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นดิจิทัลเทคโนโลยีเป็นเรื่องสุดท้ายและในที่สุดจะก้าวสู่ การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ได้สำเร็จ

วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของ องค์กรภาครัฐ เพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันของประเทศไทย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในองค์กรภาครัฐ คือ ด้านการให้ความสำคัญของผู้บริหาร ระดับสูงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดโดยผู้บริหารต้องมีการกำหนดเป้าหมายและ กล ยุทธ์ที่ชัดเจนในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลและปัจจัยด้านบุคลากรในองค์กร คือ การมีส่วนร่วมใน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรทั้งการทำความเข้าใจ การเรียนรู้และการให้ข้อมูลที่ สละท้อปัญหาของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้องค์กรนำไปปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งองค์กรภาครัฐกรณีศึกษาเริ่มมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้จึง พบอุปสรรคของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในองค์กรภาครัฐที่สำคัญ คือ ด้านบุคลากรที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับฐานข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ด้านข้อมูล คือ การจัดเก็บฐานข้อมูลที่ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์และการเก็บข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน ภายใต้อำนาจกำกับดูแลมีความแตกต่างกันและด้านผู้รับบริการที่ยังไม่มีความเข้าใจขั้นตอนหรือ กระบวนการรับบริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นองค์กรภาครัฐจึงควรให้การสนับสนุนบุคลากรด้วย การพัฒนาความรู้และทักษะเบื้องต้นที่จำเป็นสำหรับเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในองค์กรภาครัฐ

โกศล จิตวิรัตน์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการ เปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยปรากฏว่าปัจจัยแห่ง ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 สามารถอธิบายได้ด้วย 7 องค์ประกอบที่ สำคัญดังนี้ 1) บทบาทผู้นำ 2) โครงสร้างองค์กร 3) การเตรียมคนรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล 4) ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงาน 5) การเร่งให้เกิด การเปลี่ยนแปลงและปรับตัว 6) ความมุ่งมั่น และ 7) วัฒนธรรมองค์กร

ชนินทร์ ตั้งพานทอง, ปรัชญนันท์ นิลสุข และปณิตา วรรณพิรุณ (2564) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การเปลี่ยนผ่านดิจิทัล โดยการนำเทคโนโลยีใหม่มาประยุกต์ใช้กับทรัพยากรของ องค์กรที่มีอยู่ในการดำเนินงานใหม่ เพื่อสร้างโอกาสและความท้าทายให้กับองค์กรซึ่งมี 6 องค์ประกอบ 2) สถาปัตยกรรมองค์กร คือ การออกแบบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาประยุกต์ใช้เชื่อมโยงกับกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบใน 5 มิติ และ 3) ความเป็นผู้นำด้าน ดิจิทัลที่มีทักษะ ทักษะคนคิด ความรู้และประสบการณ์ทั้งสองสาขามีอาชีพและเป็นส่วนตัวใน 7 ด้าน

กรอบแนวคิดนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบสารสนเทศในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาแห่งนี้โดยจะเป็นแนวทางในการเตรียมสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถวางกลยุทธ์ วางแผนและดำเนินการตามความสำคัญของแต่ละปัจจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นิรุจน์ บุตรแสนดี (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา : การผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงแห่งศตวรรษที่ 21 พบว่าการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) เป็นกระบวนการเปลี่ยนผ่านระบบองค์กรหรือธุรกิจโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญให้มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด (Digital Disruption) และสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลในบริบททางการศึกษา สถานศึกษาทั่วโลกได้เปิดรับโอกาสอันเอกรอนันต์ที่มาพร้อมกับยุคดิจิทัลด้วยการผสานแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) เข้ากับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาโดยการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศให้การศึกษาเป็นเรื่องของคนทุกวัยที่สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้เปิดรับโอกาสและแนวคิดในการยกระดับการจัดการอาชีวศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลโดยการเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้เป็นกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกมิติของกระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) ประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) มิติด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ (Policy) 2) มิติด้านกระบวนการ (Process) 3) มิติด้านบุคลากร (People) และ 4) มิติด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure

4.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ และ วาสนา แก้วฉวีรังษี (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของประเทศไทย เพื่อนำไปสู่ Thailand 4.0 พบว่า องค์กรต่างๆ สามารถก้าวไปข้างหน้าในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในอนาคตได้นั้น องค์กรควรจะต้อง 1) มีกลยุทธ์ด้านดิจิทัล องค์กรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัลคือองค์กรที่นำดิจิทัลมาเปลี่ยนแปลงกระบวนการความสามารถซึ่งจะต้องมียุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจนและสอดคล้องกันองค์กรที่กำลังพัฒนาทางด้านดิจิทัลและมีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นในการดำเนินงานที่ไม่ยืดหยุ่น ควรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ดิจิทัลมากกว่าเทคโนโลยีโดยต้องมีเป้าหมายมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงนวัตกรรม การตัดสินใจและสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้ 2) มีวัฒนธรรมขององค์กรที่สนับสนุนการริเริ่มค้นดิจิทัล องค์กรจะต้องเปลี่ยนแนวความคิดทางวัฒนธรรมของตนเพื่อเพิ่มความร่วมมือและกระตุ้นให้สามารถยอมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การยอมรับความเสี่ยงกลายเป็นบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ผู้นำต้องยอมรับความล้มเหลวว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมีก่อนจะประสบความสำเร็จและผู้นำควรคำนึงถึงว่า

เทคโนโลยีดิจิทัลหรือวิธีการด้านดิจิทัลจะสามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้และต้องเข้าใจลักษณะของวัฒนธรรมในปัจจุบันขององค์กรเพื่อให้สามารถกระตุ้นให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิรูปด้านดิจิทัลได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังต้องระบุถึงความเป็นไปได้ที่พนักงานอาจจะต้องมีความเสี่ยงเช่นเดียวกับผู้บริหารและจะต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อให้โดดเด่นยิ่งขึ้น 3) ผู้นำองค์กรที่มีการเติบโตด้านดิจิทัลจะมีผู้นำที่มีความพยายามมากกว่าองค์กรที่เติบโตน้อยกว่าผู้นำสามารถใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ซึ่งความคล่องแคล่วในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ต้องการความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี แต่ต้องใช้ความสามารถในการอธิบายถึงคุณค่าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่ออนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนและต้องเข้าใจสิ่งที่จะสามารถทำให้ธุรกิจและเทคโนโลยีเชื่อมโยงกันได้ อีกทั้งจะต้องเตรียมพร้อมสำหรับแนวคิดและวิธีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเปลี่ยนแปลงธุรกิจและสังคม

มาลัย วงศ์ทัยวัฒนา (2562) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า 1) การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทสู่ความเป็นเลิศมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียน และ 2) แนวทางบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีคุณภาพสูง สามารถรองรับการใช้งานต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุมทุกด้าน 2) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ อย่างกว้างขวางทั้งทางคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชัน สมาร์ทโฟน 3) การส่งเสริม สนับสนุน ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ 4) การนิเทศกำกับติดตามการใช้และดำเนินงานต่างๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งอุปกรณ์ บุคลากรและการนำไปใช้

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2564) ได้ทำวิจัย เรื่ององค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัลและจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล 2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลการบริหารจัดการเทคโนโลยีและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัลและ 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

มานะ ไชยโชต (2564) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบดิจิทัล วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนล่าง งานวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำแบบดิจิทัล และ วัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจำนวน 126 ข้อ ขึ้นมาด้วยตนเอง แล้วนำไปตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎีกับอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำไปรวบรวมความเห็นจากผู้บริหารและครู โรงเรียนขยายโอกาส ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 จำนวน 399 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลวิจัยพบว่า ตัวแปรหลักและองค์ประกอบทั้งสามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 รวมถึงมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ถึงร้อยละ 75 ด้วยเหตุนี้ ความเป็นพลเมืองดิจิทัลกับวัฒนธรรมองค์กรแบบตามลำดับชั้น คุณภาพ เครือญาติ และการปรับตัวอาจมีผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยการใช้ข้อมูลและการใช้แอปพลิเคชันต่างๆ

จุฑามาศ กมล และ สุภาวดี ลาภเจริญ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสทวิทยาเขตปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาปทุมธานี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสทวิทยาเขตปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสทวิทยาเขตปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาปทุมธานี จำนวน 513 คน จาก 5 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสทวิทยาเขตปทุมธานี สุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่าง 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966 มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสทวิทยาเขตปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เรียงตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสทวิทยาเขตปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสทวิทยาเขตปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาปทุมธานี

โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่าง

4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

4.2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

Harrell and Bynum (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยต่างๆ เช่น ความยากจน โครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีไม่เพียงพอ ขาดเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่เพียงพอ การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญที่มีประสิทธิภาพ (ปัจจัยภายนอก) ความสามารถและการรับรู้ในตัวครุต่ำ (ปัจจัยภายใน) ที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีในโรงเรียน

Foerster-Metz, Marquardt, Golowko, Kompalla & Hell (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงระบบดิจิทัลและผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ตัวแบบที่เกี่ยวข้องของการนำเอาระบบดิจิทัลมาใช้ในองค์กรเป็นการนำเอาระบบใหม่เข้ามาใช้ในองค์กรต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จ 4 ประการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ขับเคลื่อนให้เกิดองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 1) บุคลากร (People) ภาวะผู้นำ อายุและการศึกษาของบุคลากรในองค์กร กำลังคนที่ทำงาน การเพิ่มความเข้าใจระหว่างผู้นำและบุคลากร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของบุคลากรและการพึ่งพาซึ่งกันและกันของบุคลากรเป็นพื้นฐานขององค์กร 2) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์องค์กร การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การจัดการทำงานในเชิงรุก ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน 3) สภาพแวดล้อมภายใน (Environment) เจือปนปัจจัยและองค์ประกอบภายในขององค์กรที่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนในองค์กร ระบบดิจิทัลเริ่มต้นจากพฤติกรรมของคนในองค์กรเป็นสิ่งเล็กๆ จนกลายเป็นเอกลักษณ์และพัฒนาไปเป็นองค์กรที่ใหญ่ขึ้น ซึ่งปฏิสัมพันธ์กันกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งวัฒนธรรมภายในองค์กร และ 4) เทคโนโลยี (Technology) การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการเชื่อมต่อเครือข่ายการเชื่อมโยงของระบบดิจิทัลในองค์กร การนำเทคโนโลยีบูรณาการและใช้ประโยชน์นวัตกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญในองค์กรดิจิทัลโดยปัจจัยทั้ง 4 ประการ ยังชี้ให้เห็นถึงผลกระทบโดยตรงที่มีต่อการบริหารองค์กรแห่งดิจิทัล นอกจากนี้ ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่าอิทธิพลของเทคโนโลยีที่มีต่อสภาพแวดล้อม การทำงานเป็นปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมองค์กร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอาจไม่เพียงส่งผลกระทบต่อลักษณะเฉพาะของพนักงาน แต่ยังรวมถึงโครงสร้างองค์กรขององค์กรด้วยวิธีการนำเทคโนโลยีมาใช้หรือใช้งานอาจส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมภายในขององค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอาจนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป

Gupta, Seetharaman and Maddulety (2020) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญที่ส่งผลต่อการนำระบบดิจิทัลมาใช้เพื่อการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถของนักเรียนมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการนำระบบดิจิทัลมาใช้โดยโรงเรียนเอกชนตามมาด้วยความสามารถและการแพร่กระจายของเทคโนโลยีของครูตามลำดับ อย่างไรก็ตามความคาดหวังของอุตสาหกรรมไม่ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อการนำไปใช้นี้ สิ่งนี้สะท้อนถึงความล้มเหลวจากโรงเรียนเอกชนในการจัดการกับความคาดหวังของโลกธุรกิจ ซึ่งบ่งชี้ว่านักวิจัยจำเป็นต้องศึกษาความคลาดเคลื่อนนี้ในอนาคต

Pedro and Teixeira (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลแบบเร่งรัดต่อสถาบันการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถาบัน ทุนมนุษย์ การวิจัยโครงสร้าง ความรู้และเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลซึ่งส่งผลต่อสถาบันการศึกษา อย่างไรก็ตามผลจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลนี้ จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับกลยุทธ์และนโยบายการจัดการจากสถาบันการศึกษานั้น

4.2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

Ilomäki and Lakkala (2018) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสถานศึกษาดิจิทัลแห่งนวัตกรรม (The innovative digital school model -IDI school) พบว่าการประสานแนวคิดร่วมกันระหว่างแนวคิดด้านการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษาโดยมีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2) ภาวะผู้นำ 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4) กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ 5) ระดับความรู้พื้นฐานในการใช้เทคโนโลยี และ 6) สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้ผลการนำโมเดลดังกล่าวไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ผลลัพธ์ที่ดีมาก

Russell Reynolds Associates (2019) ได้จัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรหรือ Digital Transformation โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดและนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรในยุคดิจิทัล ตั้งแต่การวางรากฐาน การกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงานในส่วนต่างๆ และส่งต่อคุณค่าให้แก่ผู้บริโภค ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรโดยหากผู้บริหารระดับสูงมีเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนและมีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนได้เข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง จะมีส่วนทำให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้น สามารถประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ซึ่งสามารถสังเคราะห์ได้ 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) บุคลากร 3) งบประมาณ 4) กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และ 5) การสร้างเครือข่ายในการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล

สำหรับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัยและนักวิชาการ ซึ่งสังเคราะห์ได้ว่าความเป็นองค์กรดิจิทัลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล 2) ทักษะทางดิจิทัล 3) โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล 4) กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล และ 5) วัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 27 โรงเรียน จำนวน 950 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 274 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (simple sampling) ปรากฏดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร จำนวนครูทั้งหมด	จำนวนครูใน กลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	2	23	7
กลาง	17	303	87
ใหญ่	5	252	73
ใหญ่พิเศษ	3	372	107
รวมจำนวนทั้งสิ้น	27	950	274

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านเครือข่ายในการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/เกี่ยวข้องอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/เกี่ยวข้องอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล ทักษะทางดิจิทัล โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล และวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัล และความรู้พื้นฐาน หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดเป็นนิยามศัพท์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

2.2.2 สร้างร่างแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุม ขอบข่ายของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยได้จากกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2.3 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.4 แบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ระหว่างนิยามของตัวแปรกับข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 (ภาคผนวก ง)

2.2.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุฯ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนเพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของ

สถานศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .87 .88 .87 .91 และ .93 ตามลำดับ และความเป็นองค์การดิจิทัลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล ทักษะทางดิจิทัล โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล และวัฒนธรรมองค์การทางดิจิทัล ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 (ภาคผนวก จ)

2.2.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามไปจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ (ภาคผนวก ค) เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจากครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำนวน 274 คน มีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประสานงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมทั้งแบบสอบถามส่งไปยังสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนด วัน เวลา และสถานที่ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 1 เดือน และได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 274 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์

3.4 นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำไปวิเคราะห์ข้อมูลกับเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์ด้วยการค่าร้อยละ และค่าความถี่

4.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษานำมาวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมายโดยแบ่งค่าความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Five's Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด,2556) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)และนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมายโดยแบ่งค่าความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Five's Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด ,2556) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยใช้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 อ้างถึงใน สุภัญญา พูลกลี, 2557)

ค่า r อยู่ในช่วง 0.81- 1.00	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.61- 0.80	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.41- 0.60	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.21- 0.40	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่า r มีค่าไม่เกิน 0.20	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

4.5 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยใช้วิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง ที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=274)

ลำดับ	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	102	37.23
	หญิง	172	62.77
	รวม	274	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=274)

ลำดับ	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
2	อายุ		
	ต่ำกว่า 30 ปี	27	9.85
	31-40 ปี	91	33.21
	41-50 ปี	70	25.55
	51-60 ปี	86	31.39
	รวม	274	100.00
3	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	207	75.55
	ปริญญาโท	65	23.72
	ปริญญาเอก	2	0.73
	รวม	274	100.00
4	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	81	29.56
	6-10 ปี	67	24.45
	11-15 ปี	71	25.91
	16-20 ปี	55	20.07
	รวม	274	100.00
5	ตำแหน่ง		
	ครูผู้ช่วย	25	9.12
	ครู	68	24.82
	ครูชำนาญการ	57	20.80
	ครูชำนาญการพิเศษ	124	45.26
	รวม	274	100.00
6	ขนาดสถานศึกษา		
	ขนาดเล็ก	7	2.56
	ขนาดกลาง	87	31.75
	ขนาดใหญ่	73	26.64
	ขนาดใหญ่พิเศษ	107	39.05
	รวม	274	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 62.77 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.21 สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 75.55 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 29.56 มีตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 45.26 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 39.05

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงเป็นภาพรวมและรายด้าน แสดงดังตารางที่ 4.2-4.7 ดังนี้ ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในภาพรวม

(n=274)

ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.16	0.57	มาก	1
2	ด้านบุคลากร	4.13	0.48	มาก	2
3	ด้านงบประมาณ	3.92	0.65	มาก	3
4	ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	3.89	0.62	มาก	4
5	ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล	3.89	0.62	มาก	4
เฉลี่ยรวม		4.00	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.57) ด้านบุคลากร ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.48) ด้านงบประมาณ ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.65) ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.62) และด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.62) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา รายด้านทั้ง 5 ด้าน ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.3 – 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

(n=274)

ที่	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	4.16	0.68	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.67	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.14	0.72	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.66	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม	4.16	0.70	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.70	มาก	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.08	0.78	มาก	5
เฉลี่ยรวม		4.16	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.70) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการ การเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.68) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านบุคลากร

(n=274)

ที่	ด้านบุคลากร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทาง การศึกษามีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	4.14	0.62	มาก	5
2	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทาง การศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและจัดการเรียน การสอนได้	4.15	0.62	มาก	3
3	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทาง การศึกษาการมีเจตคติที่ดีและยอมรับ การเปลี่ยนแปลง	4.21	0.61	มาก	1
4	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทาง การศึกษาสามารถเชื่อมโยงและบูรณา การระบบงานเดิมกับระบบการทำงาน ใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี	4.08	0.60	มาก	7
5	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมี การพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.16	0.65	มาก	2

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ที่	ด้านบุคลากร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
6	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรส่งเสริมให้ นักเรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น พัฒนาความรู้ ความสามารถทางด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.66	มาก	6
7	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรเป็น แบบอย่างที่ดีในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ และจัดการเรียนการสอน	4.14	0.64	มาก	4
8	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรรู้และเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและสามารถให้ ข้อเสนอแนะในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศอย่างถูกต้อง	4.07	0.68	มาก	8
เฉลี่ยรวม		4.13	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีเจตคติที่ดีและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.61) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.65) และผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนได้ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถให้ข้อเสนอแนะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างถูกต้อง ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านงบประมาณ

(n=274)

ที่	ด้านงบประมาณ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1	สถานศึกษาจัดสรรเงินทุนสำหรับการจัดหาอุปกรณ์หรือสื่อทางเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	3.90	0.78	มาก	4
2	สถานศึกษาจัดสรรเงินทุนสำหรับการเตรียมความพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สถานศึกษาอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.95	0.82	มาก	2
3	สถานศึกษาจัดสรรเงินทุนสำหรับการจัดอบรมแนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.91	0.78	มาก	3
4	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีกับจำนวนเงินที่ใช้จ่ายไปอย่างเป็นระบบ	3.90	0.75	มาก	4
5	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้นำเสนอผลสำเร็จในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.96	0.69	มาก	1
เฉลี่ยรวม		3.92	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้นำเสนอผลสำเร็จในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.69) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาจัดสรรเงินทุนสำหรับการเตรียมความพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สถานศึกษาอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.82) สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีกับจำนวนเงินที่ใช้จ่ายไปอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.75) และสถานศึกษาจัดสรรเงินทุนสำหรับการจัดหาอุปกรณ์หรือสื่อทางเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล

(n=274)

ที่	ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล	ลำดับ
		(\bar{x})	(S.D.)		
1	สถานศึกษามีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เป็นแบบแผนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.84	0.73	มาก	5
2	สถานศึกษามีกระบวนการควบคุมผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.93	0.73	มาก	2
3	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	3.94	0.73	มาก	1
4	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสามารถเข้าใจกฎหมายและนโยบายทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.77	มาก	3
5	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและนโยบายทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	3.85	0.78	มาก	4
เฉลี่ยรวม		3.89	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.73) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีกระบวนการควบคุมผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.73) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสามารถเข้าใจกฎหมายและนโยบายทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เป็นแบบแผนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล

(n=274)

ที่	ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1	สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือในใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่อง	3.91	0.77	มาก	2
2	สถานศึกษามีการประสานงานเพื่อใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับสถานศึกษาอื่นอย่างเหมาะสม	3.90	0.72	มาก	3
3	สถานศึกษามีการวางแผนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	3.91	0.70	มาก	1
4	สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	3.84	0.72	มาก	5
5	สถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.88	0.74	มาก	4
เฉลี่ยรวม		3.89	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือในใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.70) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.77) สถานศึกษามีการประสานงานเพื่อใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับสถานศึกษาอื่นอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.72) สถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.74) และสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.72)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

จากการวิเคราะห์ความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงเป็นรายด้านและรายข้อ แสดงดังตารางที่ 4.8-4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในภาพรวม

(n=274)

ที่	ความเป็นองค์การดิจิทัลของ สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล	3.93	0.61	มาก	5
2	ด้านทักษะทางดิจิทัล	4.02	0.57	มาก	3
3	ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากร ทางเทคโนโลยีดิจิทัล	3.98	0.58	มาก	4
4	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ในระบบดิจิทัล	4.02	0.60	มาก	2
5	ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล	4.04	0.60	มาก	1
เฉลี่ยรวม		4.00	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.60) ด้านทักษะทางดิจิทัล ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.57) ด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.60) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.58) และด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.61)

ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา เป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.9 – 4.13

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล

(n=274)

ที่	ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน	3.87	0.71	มาก	5
2	สถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่และสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา	3.93	0.71	มาก	3
3	สถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่และสอดคล้องกับค่านิยมของสถานศึกษา	3.93	0.72	มาก	4
4	สถานศึกษามีการออกแบบโครงการและกิจกรรมเพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	3.96	0.74	มาก	2
5	สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	3.97	0.71	มาก	1
เฉลี่ยรวม		3.93	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.71) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการออกแบบโครงการและกิจกรรมเพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.74) สถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่และสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.71) สถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่และสอดคล้องกับค่านิยมของสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.72) และ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านทักษะทางดิจิทัล

(n=274)

ที่	ด้านทักษะทางดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และความคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ และจัดการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ	4.01	0.70	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถใช้เครื่องมือทาง เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว	4.03	0.71	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถสร้างกระบวนการ ทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานได้อย่างเหมาะสม	4.03	0.69	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถปฏิบัติงานตาม ระบบที่เป็นระบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี	4.02	0.67	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ดิจิทัลภายในสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.99	0.67	มาก	5
เฉลี่ยรวม		4.02	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านทักษะทางดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถสร้างกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถปฏิบัติงานตามระบบที่เป็นระบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และความคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.70) และผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัลภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล

(n=274)

ที่	ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1	สถานศึกษากำหนดโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โทรคมนาคม และการแพร่ภาพกระจายเสียงอย่างชัดเจน	3.95	0.73	มาก	5
2	สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบงานตามโครงสร้างอย่างเหมาะสมและชัดเจน	4.05	0.67	มาก	1
3	สถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ตามโครงสร้างอย่างเหมาะสมและชัดเจน	4.00	0.67	มาก	2
4	สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	3.96	0.70	มาก	4
5	สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยีอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงาน	3.99	0.71	มาก	3
เฉลี่ยรวม		3.98	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบงานตามโครงสร้างอย่างเหมาะสมและชัดเจน ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.67) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ตามโครงสร้างอย่างเหมาะสมและชัดเจน ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.67) สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยีอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.71) สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.70) และ สถานศึกษากำหนดโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โทรคมนาคม และการแพร่ภาพกระจายเสียงอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล

(n=274)

ที่	ด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล	ส่วนเบี่ยงเบน		แปลผล	ลำดับ
		ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	มาตรฐาน (S.D.)		
1	สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน	4.03	0.67	มาก	2
2	สถานศึกษามีกระบวนการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	4.01	0.69	มาก	4
3	สถานศึกษามีกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญสำหรับการบริหารและการจัดการเรียนการสอน	4.04	0.73	มาก	1
4	สถานศึกษามีการประมวลผลข้อมูลแบบองค์รวมที่สอดคล้องกับเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.72	มาก	3
5	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัลมาพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.71	มาก	2
เฉลี่ยรวม		4.02	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญสำหรับการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.73) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.67) สถานศึกษามีการนำผลการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัลมาพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.71) สถานศึกษามีกระบวนการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.69) และสถานศึกษามีการประมวลผลข้อมูลแบบองค์รวมที่สอดคล้องกับเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล

(n=274)

ที่	ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1	สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของสถานศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ อย่างเหมาะสม	4.05	0.68	มาก	3
2	สถานศึกษามีการสร้างแนวปฏิบัติที่มีเทคโนโลยี เป็นเครื่องมือในการทำงาน	4.02	0.72	มาก	5
3	สถานศึกษามีการสร้างเสริมนิสัยการใฝ่รู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.66	มาก	1
4	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติใหม่ เพื่อสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมที่ทันสมัยและ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.05	0.67	มาก	2
5	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการยอมรับ แนวปฏิบัติใหม่เพื่อสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมที่ ทันสมัยและสอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลง	4.05	0.70	มาก	4
เฉลี่ยรวม		4.04	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการสร้างเสริมนิสัยการใฝ่รู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.66) สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติใหม่ เพื่อสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.67) สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของสถานศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.68) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการยอมรับแนวปฏิบัติใหม่เพื่อสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.70)

รองลงมาได้แก่' และสถานศึกษามีการสร้างแนวปฏิบัติที่มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน
($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.72)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กร ดิจิทัลของสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของ
สถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) แสดงดังตารางที่ 4.14 โดยมี
รายละเอียด ดังนี้

X_1	หมายถึง ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_2	หมายถึง ด้านบุคลากร
X_3	หมายถึง ด้านงบประมาณ
X_4	หมายถึง ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล
X_5	หมายถึง ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล
$X_{รวม}$	หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยรวม
Y_1	หมายถึง วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล
Y_2	หมายถึง ทักษะทางดิจิทัล
Y_3	หมายถึง โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล
Y_4	หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล
Y_5	หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล
$Y_{รวม}$	หมายถึง ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยรวม

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา กับ
ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พัทลุง

(n=274)

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{รวม}
X ₁	.621**	.536**	.494**	.519**	.463**	.601**
X ₂	.568**	.555**	.478**	.506**	.453**	.584**
X ₃	.525**	.488**	.484**	.558**	.520**	.588**
X ₄	.679**	.632**	.597**	.599**	.587**	.706**
X ₅	.731**	.639**	.700**	.651**	.603**	.758**
X _{รวม}	.780**	.710**	.690**	.710**	.659**	.810**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา กับ
ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .810$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
กับความเป็นองค์กรดิจิทัลกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางและระดับค่อนข้าง
สูง (r อยู่ระหว่าง .584-.758) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเครือข่ายการบริหาร
จัดการเทคโนโลยีดิจิทัล (X₅) มีค่า $r = .758$ ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล
(X₄) มีค่า $r = .706$ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₁) มีค่า $r = .601$ ด้านบุคลากร (X₂) มีค่า $r = .588$
ด้านงบประมาณ (X₃) มีค่า $r = .584$

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise
Multiple Regression Analysis) แสดงดังตารางที่ 4.15 - 4.16 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

X₁ หมายถึง ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

- X₂ หมายถึง ด้านบุคลากร
 X₃ หมายถึง ด้านงบประมาณ
 X₄ หมายถึง ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล
 X₅ หมายถึง ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล
 R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 R² หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
 Adjusted R² หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้
 b หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ
 β หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R²) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R²) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้

(n=274)

ตัวแปรทำนาย	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error	F	p
X ₅	.758	.575	.574	.33919	368.309	.000
X ₅ , X ₁	.798	.637	.634	.31431	45.752	.000
X ₅ , X ₁ , X ₄	.814	.663	.659	.30340	20.848	.000
X ₅ , X ₁ , X ₄ , X ₃	.821	.674	.669	.29898	9.036	.003

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า เมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา 5 ด้าน มาวิเคราะห์เพื่อค้นหาว่า ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยใช้วิธี Stepwise พบว่า ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล (X₅) สามารถส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R²) เท่ากับ .575 แสดงว่า เครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถทำนายการส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ได้ร้อยละ 57.50

เมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายในการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ช่วยทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .637 แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา พบว่า ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถรวมพยากรณ์ความเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 63.70

เมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายในการวิเคราะห์อีกหนึ่งตัว พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) ช่วยทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .663 แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถรวมพยากรณ์ความเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 66.30

และเมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายในการวิเคราะห์อีกหนึ่งตัว พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านงบประมาณ (X_3) ยิ่งทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .674 แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านงบประมาณ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านงบประมาณ สามารถรวมพยากรณ์ความเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 67.40

ทั้งนี้ ได้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านบุคลากร (X_2) ถูกตัดออกจากสมการ แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านบุคลากร ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสนับสนุนว่า ตัวแปรดังกล่าว ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรทำนาย ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

(n=274)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
X ₅	.338	.046	.406	7.308	.000
X ₁	.224	.038	.244	5.876	.000
X ₄	.163	.047	.196	3.485	.001
X ₃	.110	.037	.137	3.006	.003
ค่าคงที่	.684	.151		4.516	.000

R = .821 R² = .674 Adjusted R² = .669 F = 9.036

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล (X₅) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .406 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₁) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .244 ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล (X₄) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .196 ด้านงบประมาณ (X₃) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .137 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .821 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R²) เท่ากับ .669 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว ร่วมกันทำนายความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ได้ร้อยละ 66.90

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 0.684 + 0.338 X_5 + 0.224 X_1 + 0.163 X_4 + 0.110 X_3$$

และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_Y = 0.406 z_{x_5} + 0.244 z_{x_1} + 0.196 z_{x_4} + 0.137 z_{x_3}$$

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

1.1.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

1.2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 27 โรงเรียน จำนวน 950 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ทำการสุ่มแบบ แบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (simple sampling)

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ มีค่าความตรงเชิง เนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานใน สถานศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็น องค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านเครือข่ายใน การบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .87, .88, .87, .91, และ .93 ตามลำดับ และตอนที่ 3 เกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล ทักษะทางดิจิทัล โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยี ดิจิทัล กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล และวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล ค่าความเที่ยง เท่ากับ .98

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารและส่งมอบให้ครูที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร และได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ภายใน 1 เดือน และเมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ทั้งสิ้น จำนวน 274 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้น ได้ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา แล้วนำไป วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม สำเร็จรูปตามรายละเอียดดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และ ร้อยละ 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษานำมาวิเคราะห์ โดย หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) วิเคราะห์ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยใช้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ 5) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยใช้วิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน

1.4 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง สรุปได้ดังนี้

1.4.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเท่ากับด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ ดังนี้

1) **ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร** พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2) **ด้านบุคลากร** พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษามีเจตคติที่ดีและยอมรับการเปลี่ยนแปลง รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถให้ข้อเสนอแนะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างถูกต้อง

3) **ด้านงบประมาณ** พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้นำเสนอผลสำเร็จในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาจัดสรรเงินทุนสำหรับการเตรียมความพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สถานศึกษา

อย่างเพียงพอและเหมาะสม สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีกับจำนวนเงินลงทุนที่ใช้ไปอย่างเป็นระบบ และสถานศึกษาจัดสรรเงินทุนสำหรับการจัดหาอุปกรณ์หรือสื่อทางเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

4) ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่าง รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีกระบวนการควบคุมผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสามารถเข้าใจกฎหมายและนโยบายทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เป็นแบบแผนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

5) ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือในใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่อง รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษามีการประสานงานเพื่อใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับสถานศึกษาอื่นอย่างเหมาะสม สถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

1.4.2 ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล ด้านทักษะทางดิจิทัล ด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) **ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล** พบว่า ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการสร้างเสริมนิสัยการใฝ่รู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติใหม่ เพื่อสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของสถานศึกษา

โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ที่เหมาะสม สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการยอมรับแนวปฏิบัติใหม่เพื่อสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รองลงมาได้แก่ และสถานศึกษามีการสร้างแนวปฏิบัติที่มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน

2) *ด้านทักษะทางดิจิทัล* พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถสร้างกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถปฏิบัติงานตามระบบที่เป็นระบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และความคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัลภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) *ด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล* พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญสำหรับการบริหารและการจัดการเรียนการสอน รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน สถานศึกษามีการนำผลการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัลมาพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษามีกระบวนการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน และสถานศึกษามีการประมวลผลข้อมูลแบบองค์รวมที่สอดคล้องกับเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4) *ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล* พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบงานตามโครงสร้างอย่างเหมาะสมและชัดเจน รองลงมาได้แก่ สถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ตามโครงสร้างอย่างเหมาะสมและชัดเจน สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยีอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงาน สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล และสถานศึกษากำหนดโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โทรคมนาคม และการแพร่ภาพกระจายเสียงอย่างชัดเจน

5) *ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล* พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริม

การพัฒนาและสร้างนวัตกรรมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการออกแบบโครงการและกิจกรรมเพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน สถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่และสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่และสอดคล้องกับค่านิยมของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน

1.4.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางและระดับค่อนข้างสูง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ

1.4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยใช้วิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านงบประมาณ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวรวมกันทำนายความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ได้ร้อยละ 66.90

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยพบว่าประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

2.1 ผลการวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเท่ากับด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีนโยบายส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้จัดโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เป็นองค์กรดิจิทัล ได้แก่ โครงการพัฒนาเทคโนโลยีและ

สารสนเทศ โครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active learning เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 และโครงการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการบริหารจัดการและการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2565) สอดคล้องกับที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2560) ได้ระบุไว้ในหมวด 1 ว่าการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมาตรา 6 นโยบาย และแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีเป้าหมายและแนวทางอย่างน้อย เพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้เกิดความพร้อมและความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐและเอกชนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งสร้างความตระหนักและรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศอื่นส่งเสริมและสนับสนุนให้ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยมาลัย วงศ์ทัฬหีวัฒนา (2562) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า แนวทางบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีคุณภาพสูง สามารถรองรับการใช้งานต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุมทุกด้าน 2) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ อย่างกว้างขวางทั้งทางคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชัน สมาร์ทโฟน 3) การส่งเสริม สนับสนุน ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) การนิเทศกำกับติดตามการใช้และดำเนินงานต่างๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งอุปกรณ์ บุคลากรและการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในการร่วมกันกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมในการทำงานในองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีทักษะการทางเทคโนโลยีที่ค่อนข้างสูง และเป็นแบบอย่างการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2565) สอดคล้องกับ สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (2558) กล่าวว่า การสร้างองค์กรดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสูงนั้น ต้องการวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำสำหรับวิธีที่ดิจิทัลสามารถเปลี่ยนองค์กรและความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนและรักษาความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ที่สำคัญก็คือ ผู้นำในทุกระดับมีความสามารถในการทำงานเทคนิค และความเป็นผู้นำที่จะดำเนินการในโลกดิจิทัล นอกเหนือไปกว่านั้นเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้สมาชิกขององค์กรสามารถจัดระเบียบตนเองได้หลีกเลี่ยงความล่าช้า บิดเบือนและผลเสียหายอื่นๆ ของลำดับขั้นระบบ สอดคล้องกับ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและ

การสื่อสาร (2559) ได้เขียนแผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2563-2565 เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ครอบคลุมทุกพื้นที่และทุกช่องทาง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อผลิตกำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตประจำวัน ในทุกสาขาอาชีพ ให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในระดับมาตรฐานสากล จึงจำเป็นต้องมีกลไกในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัล เพื่อการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านการศึกษาของประเทศไทย ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการจัดการระบบการศึกษาของทุกหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรภาครัฐ เพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันของประเทศไทย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในองค์กรภาครัฐ คือ ด้านการให้ความสำคัญของผู้บริหารระดับสูง เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดโดยผู้บริหารต้องมีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลและปัจจัยด้านบุคลากรในองค์กร คือ การมีส่วนร่วมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ทั้งการทำความเข้าใจ การเรียนรู้และการให้ข้อมูลที่สะท้อนปัญหาของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้องค์กรนำไปปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งองค์กรภาครัฐกรณีศึกษาเริ่มมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้จึงพบอุปสรรคของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในองค์กรภาครัฐที่สำคัญ คือ ด้านบุคลากรที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับฐานข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ด้านข้อมูล คือ การจัดเก็บฐานข้อมูลที่ยังไม่ครบถ้วน สมบูรณ์และการเก็บข้อมูลของแต่ละหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลมีความแตกต่างกันและด้านผู้รับบริการที่ยังไม่มีความเข้าใจขั้นตอนหรือกระบวนการรับบริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นองค์กรภาครัฐจึงควรให้การสนับสนุนบุคลากรด้วยการพัฒนาความรู้และทักษะเบื้องต้นที่จำเป็นสำหรับเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในองค์กรภาครัฐ

2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล ด้านทักษะทางดิจิทัล ด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาไปพร้อมกัน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับ

นโยบายและเป้าหมายที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา ประเด็นสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ในสถานศึกษายุคดิจิทัล และการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย ส่วนการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา ได้แก่ การยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยี โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการเชื่อมโยงความคิด และความรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคดิจิทัล ในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มคนที่อพยพเข้ามาสู่ยุคดิจิทัล ให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการศึกษา เรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2565) ตามที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2562) กล่าวไว้ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติสามารถแข่งขันกับนานาชาติประเทศ โดยรักษาเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมตามหลักศาสนา อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสร่า ใจซื่อ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล ทั้งองค์กรดิจิทัลภาครัฐ และองค์กรดิจิทัลภาคเอกชนมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) ชุดความคิดของคนในองค์กร เริ่มจากคณะผู้บริหารและผู้บริหารสูงสุดที่ต้องไม่ใช่แค่แสดงออกเท่านั้น หากแต่ตนเองจะต้องทำให้เห็นว่าการคิดในเชิงธุรกิจจะต้องเป็นดิจิทัล 2) ระบบงานและกระบวนการภายในต้องมีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันอยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อน เชื่อถือได้ว่าทุกคนจะใช้ข้อมูลที่ใหม่อยู่เสมอและที่สำคัญคือเป็นข้อมูลชุดเดียวกัน 3) ความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี ระบบควบคุมมีการเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สาย และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ในการประมวลผลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว และ 4) วัฒนธรรมการปรับปรุงงาน มีความต่อเนื่องมีการสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมแบบก้าวกระโดด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม เหตุที่เป็นเช่นนี้ ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ได้มีการปฏิรูปด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมการใฝ่รู้ในองค์กร ให้ตอบสนองความต้องการและสร้างคามพึงพอใจต่อการสร้างผลงานเชิงนวัตกรรม รวมถึงปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน เพื่อความเข้มแข็งขององค์กร ดังที่ เศรษฐพงษ์ มะลิสุวรรณ และ วาสนา แก้วฉวี (2561) กล่าวว่า องค์กรจะต้องเปลี่ยนแนวความคิดทางวัฒนธรรม ที่สนับสนุนการริเริ่มด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่มความร่วมมือและกระตุ้นให้สามารถยอมรับความเสี่ยงที่อาจจะ

เกิดขึ้นได้ การยอมรับความเสี่ยงกลายเป็นบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ผู้นำต้องยอมรับความล้มเหลวว่า เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมีก่อนจะประสบความสำเร็จ และผู้นำควรคำนึงถึงว่าเทคโนโลยีดิจิทัล หรือวิธีการด้านดิจิทัลจะสามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ และต้องเข้าใจลักษณะของวัฒนธรรมในปัจจุบันขององค์กร เพื่อให้สามารถกระตุ้นให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิรูปด้านดิจิทัลได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังต้องระบุดังความเป็นไปได้ที่บุคลากรอาจจะต้องมีความเสี่ยง เช่นเดียวกับผู้บริหาร และจะต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อให้โดดเด่นยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ ไชยโชต (2564) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบดิจิทัล วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า องค์กรประกอบทั้ง 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะการสร้างความร่วมมือ การประสานงาน และการวางแผนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ การประเมินผล การปรับปรุงพัฒนา ตลอดจนแก้ไขการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร ภายใต้กฎเกณฑ์ที่เป็นแบบแผน โดยมีกระบวนการควบคุมบุคลากร ให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่กำหนด รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ และนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร ผนวกกับการมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้มีอิทธิพลในการโน้มน้าวบุคลากรในองค์กรให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลเหล่านี้ ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยนำไปสู่องค์กรดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพและอยู่รอดต่อไป สอดคล้องกับ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562) ได้สรุปความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลว่า เป้าหมายในการปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐ โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บริการประชาชน ธุรกิจและทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร ชโลธร (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปฏิสัมพันธ์ของอาจารย์กับนักศึกษาและพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา ในระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปฏิสัมพันธ์ของอาจารย์กับนักศึกษา และพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่

ปฏิสัมพันธ์ของอาจารย์กับนักศึกษาด้านวาทะ กับพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาด้านการถาม-ตอบ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับค่อนข้างต่ำ และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ของอาจารย์กับนักศึกษาด้านไม่ใช่วาทะ กับพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาด้านการเข้าชั้นเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับค่อนข้างต่ำ

2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันกับยุคดิจิทัล ภายใต้ปัจจัยด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านงบประมาณ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว ร่วมกันทำนายความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ได้ร้อยละ 66.90 สอดคล้องกับแนวคิดของ นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรุณพล ธรรมไพบุลย์ (2558) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นองค์กรดิจิทัลไว้ 4 องค์ประกอบดังนี้ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ทักษะและความคิด ความรู้ ทักษะเชิงอารมณ์ และประสบการณ์ด้านดิจิทัล และเป็นไปในทำนองเดียวกับ Ilomäki and Lakkala (2018) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัลทางการศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ ระดับความรู้พื้นฐานในการใช้เทคโนโลยี และสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กสมล ชนะสุข (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับธุรกิจสตาร์ทอัพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ที่สำคัญ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ 3) ปัจจัยด้านคน 4) ปัจจัยด้านความหลากหลายขององค์ความรู้ และ 5) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

3.1.1 สถานศึกษาควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เป็นแบบแผนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

3.1.2 สถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษาและค่านิยมของสถานศึกษา

3.1.3 สถานศึกษาควรมีเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล

3.1.4 สถานศึกษาควรมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

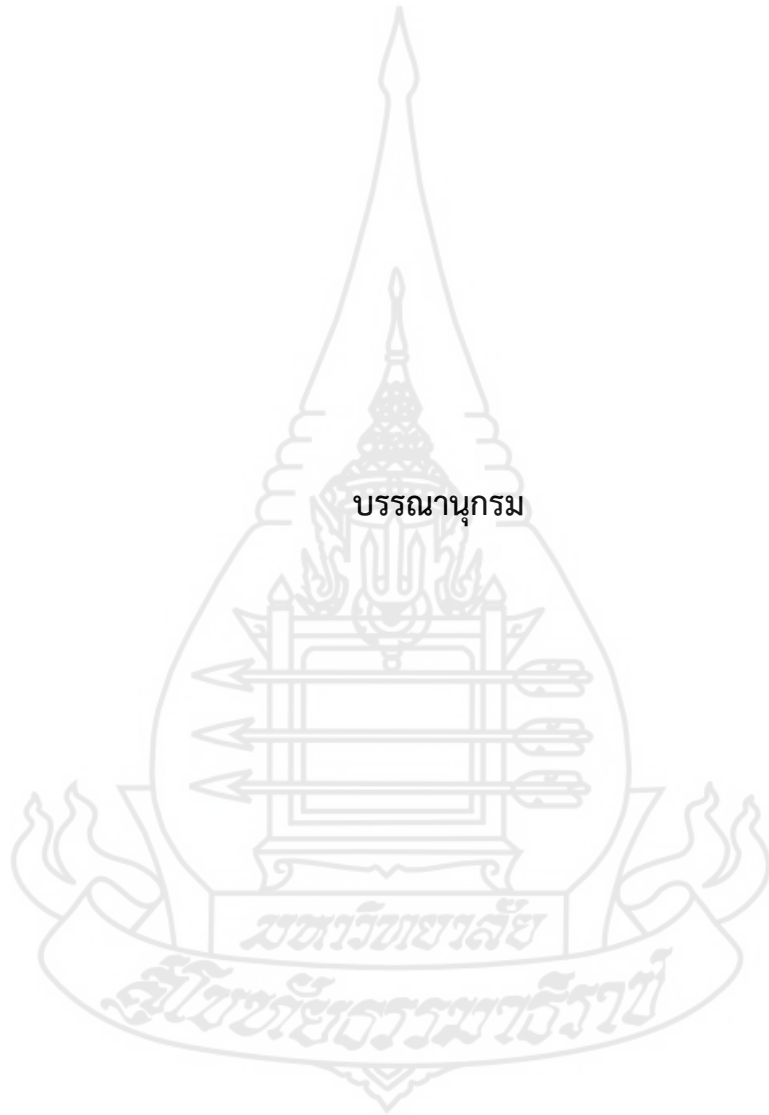
ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

3.2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

3.2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ศูนย์วิจัยบรรณสารราชภัฏ

บรรณานุกรม

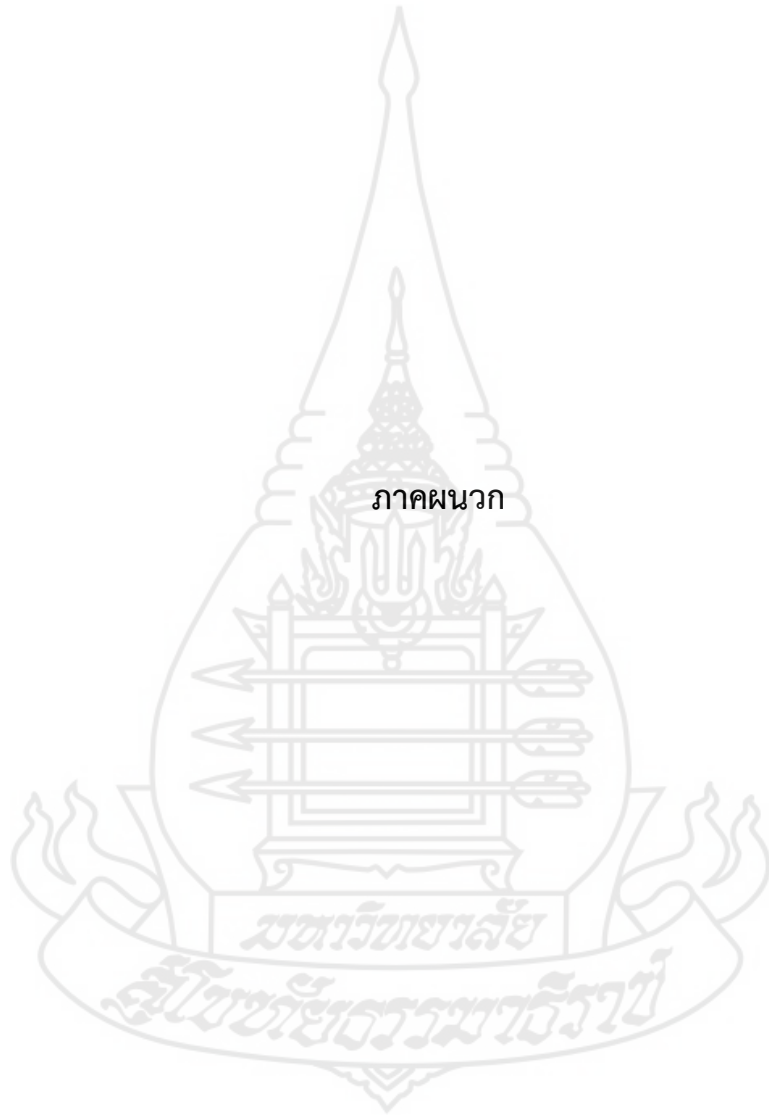
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2560). *พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*. กรุงเทพฯ.
- _____. (2562). *แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2362-2565*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา.
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). *เอกสารรายงานการสำรวจการมีใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- กสมล ชนะสุข. (2565). *การประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับธุรกิจสตาร์ทอัพ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เกสรดา ศักดิ์มณีวงศา. (2561). *เตรียมความพร้อมให้กับองค์กรยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: ดีลอยท์ ทัช โธมัทส.
- โกศล จิตวิรัตน์. (2564). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 ในศตวรรษที่ 21. *Humanities, Social Sciences and arts*, 12(6), 73-82.
- จุฬามาศ กมล และ สุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี*. *วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 7 (8), 11-20.
- ชนินทร์ ตั้งพานทอง, ปรัชญนันท์ นิลสุข และปณิตา วรณพิรุณ. (2565). *ปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในสถาบันอุดมศึกษา (A Conceptual Framework of Factors for Information Systems Success to Digital Transformation in Higher Education Institutions)*. 9th International Conference on Information and Education Technology (ICIET).
- ชนกฤต แซ่ไคว้ (2558). *ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรุทธ์ บุตรแสนดี. (2565). การเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา : การผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร*, 5(1), A-J.
- นุช สัทธามิตรมงคล และอรุณพล ธรรมไพบูลย์. (2558). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Transformational leadership in globalization towards sustainable development). *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 3(1), 167-182.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (2563). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- มานะ ไชยโชค. (2564). *ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, นครราชสีมา.
- มาลัย วงศ์ทัยวัฒนา. (2562). *แนวทางการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท*. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, ประจำปี 2562, ปีที่ (ฉบับที่) 14-1.
- มุกดาเมณี ศรีพงษ์เพริศ. (2561). *ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). เทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- รัชพล จอมไทรคุป. (2563). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- รุ่งนภา กุลภักดี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก*. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 9(2), 115-127.
- เลิศศิลป์ รัตนมุสิก. (2559). *การวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธ เน้นจิตอาสา*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 5(3), 198-208.

- วงศ์มกา กลอนสุด. (2561). *การเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กรด้วยกระบวนการทางดิจิทัลกรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ. (2563). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรภาครัฐเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันของประเทศไทย. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 18(1), 25-44.
- ศุภมิตร ลีรุ่งโรจน์วุฒิ (2559). *ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง*. (การศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ และ วาสนา แก้วณีกรังสี. (2561). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของประเทศไทยเพื่อนำไปสู่ Thailand 4.0. *วารสารวิชาการ กสทช*, ประจำปี 2561, ปีที่ (ฉบับที่) 24-42.
- สมศักดิ์ วานิชยามรณ และ นิสรา ใจชื่อ. (2562). การขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 38(3), 78-91.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. กลุ่มนโยบายและแผน.
- _____. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล*. การประชุมวิชาการระดับประเทศทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2565). *แผนแม่บทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2554-2559*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์. (2558). *วารสารวิชาการ* ป.ป.ช., 15(1), 68-90.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) : ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน พ.ศ. 2554)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท พลัส.

- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา พูลกลี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุรินทร์ทิพ ศักดิ์ภูวดล. (2561). การบริหารองค์กรดิจิทัล. *Journal of Information and Learning*, 32(3), 83-91.
- อดิพร เกิดเรือง. (2561). การส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับสังคมไทยในยุคดิจิทัล *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, ฉบับเสริม, น.173 - 184.
- อุมากร จีระชัยมงคล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารริมน้ำของผู้บริโภคในจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 2(1), 239-259.
- เอกรัตน์ เชื้อวังคำ. (2564). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. (ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น
- European Commission. (2013). *European commission powering european public sector innovation a new architecture*.<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/powering-european-public-sector-innovation-towards-new-architecture>.
- Pedro, F. X. and Teixeira, A. C. (2021). *The impact of accelerated digital transformation on educational institutions*. Handbook of Research on Developing a Post-Pandemic Paradigm for Virtual Technologies in Higher Education.
- Foerster-Metz, U. S., Marquardt, K., Golowko, N., Kompalla, A. & Hell, Ch. (2018). Digital transformation and its implications on organizational behavior. *Journal of EU Research in Business*, Vol. 2018 (2018), 1-14.

- Ilomäki, L. and Lakkala. M. (2018). Digital technology and practices for school improvement: Innovative digital school model. *Research and Practice in Technology Enhanced Learning*, 13(1), 25. Retrieved from <https://doi.org/10.1186/s41039-018-0094-8>.
- Cianni, M. and Steckler, S. (2017). Transforming organizations to a digital world. *The Professional Journal of HR People+Strategy*, 40(2), 14-19.
- Reis, J. (2018). Digital transformation: A literature review and guidelines for future research. *In World CIST*, 18(745), 411–421.
- Gupta, R, Seetharaman, A, and Maddulety, K (2020). Critical success factors influencing the adoption of digitalisation for teaching and learning by business schools. *Education and Information Technologies*, 25, 3481–3502.
- Red Hat Global Customer Tech Outlook. (2019). *Security is the top priority as digital transformation continues*. Retrieved from <https://www.redhat.com/en/blog/red-hat-global-customer-tech-outlook-2019>.
- Russell Reynolds Associates. (2019). *Digital transformation : The final chapter*. 1-9.
- Certo, S. C. and Certo, S. T.. (2014). *Modern management concepts and skills 13th Ed*. England: Pearson Education Limited.
- Harrell, S. and Bynum, Y. (2017). Factors affecting technology integration in the classroom. *The Alabama Journal of Educational Leadership*.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (2014). *Management 12th Ed*. England : Pearson Education Limited. Steve Landman.
- Landman, S. R. (2020). *Pause-triggered episode classification algorithms and high-priority review queue concept for cardiac monitoring devices*. European Heart Journal, Oxford University Press.
- World Economic Forum. (2016). *Digital transformation of industries: Digital enterprise*. Geneva, Switzerland.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. ชื่อ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุกูล อินทระสังขา |
| ตำแหน่ง | คณบดี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พัทลุง |
| สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยทักษิณ พัทลุง |
| วุฒิการศึกษา | วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
PhD. (Microbiology)
The University of Queensland ,Australia |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | ประกาศนียบัตรหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง
ของสถาบันอุดมศึกษา (รุ่นที่4) ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ
รองอธิการบดีฝ่ายบริหารวิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณ
วิทยากรและคณะทำงานเพื่อบริหารวิชาการ |
| 2. ชื่อ | นายปรีชา ปัญญาณฤพล |
| ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียน |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนเสาชังวิทยา |
| วุฒิการศึกษา | ครุศาสตรบัณฑิต ภาษาไทย
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | ภาษาและวรรณกรรม
การเขียนบทความวิชาการและการวิจัย |
| 3. ชื่อ | นางสาริศา คงมี |
| ตำแหน่ง | ครูชำนาญการพิเศษ วิชาคณิตศาสตร์ |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนพัทลุง |
| วุฒิการศึกษา | ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต วิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | ผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
หัวหน้ากลุ่มวิชาการ |

4. ชื่อ นายกฤษฎา คงหนู
 ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ สำนักคอมพิวเตอร์
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยทักษิณ พัทลุง
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยทักษิณ
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ หัวหน้ากลุ่มภารกิจบริการและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน
5. ชื่อ นางนฤนันทน์ เพชรสุวรรณ
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนป่าพะยอมพิทยาคม
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต คณิตศาสตร์
 มหาวิทยาลัยทักษิณ
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ นักวิชาการและการวิจัย



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย





ที่ อว.0602.16 (บ) / ๒๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

11 มกราคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤกุล อินทร์สังขา
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางนลภช เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหูลุง ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๕ มกราคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายปรีชา ปัญญานฤพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวិทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางนลภ เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหูลุง ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 7

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

5 มกราคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวริศา คงมี

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางนลกช เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาศาสตร์ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๕ มกราคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกฤษฏา คงหนู

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางนลกช เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหูลุง ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 7

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๘ มกราคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางนฤนันท์ เพชรสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางนลภ เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๒๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

12 มกราคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ด้วยนางนลภช เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กร
ดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลอง
ใช้เครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา จำนวน 30 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลา
จัดการเรียนการสอนตามปกติของครูและผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา
และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลกช เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพัทลุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลกช เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีพัทลุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลกช เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนตะโหมด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลภ เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒7 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าพะยอมพิทยาคม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลกข เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรมาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนควนชนุน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลกช เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหารเทารังสีประชาสรรค์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลกช เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลกข เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พัทลุง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลภช เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมพิณิตชัยบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลภช เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมควนขนุนวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลกช เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปัญญาวุธ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลภ เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเขาชัยสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลภ เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนศาลานำวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลกช เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมวิทยานน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลภ เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษ
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็
องค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้อง
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบรรพตพิทยาคม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลกช เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาขยาดวิทยาคาร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลภข เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนตะพานพิทยาศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลภช เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ มกราคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาขยาดวิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางนลกช เกตุพลสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-296-8989



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์ในการทำงาน 5) ตำแหน่ง และ 6) ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการทบทวน ต่อตัวท่านแต่อย่างใด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม

นางนลกช เกตุพลสังข์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี

21-30 ปี

10-20 ปี

31 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

ครูผู้ช่วย

ครูชำนาญการ

ครู

ครูชำนาญการพิเศษ

6. ขนาดสถานศึกษา

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนไม่เกิน 119 คน

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 120 - 719 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 720 - 1,679 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียนเกินกว่า 1,680 คน

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียง
ช่องเดียวในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/เกี่ยวข้องอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/เกี่ยวข้องอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านบุคลากร						
8	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล					
9	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนได้					
10	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีเจตคติที่ดีและยอมรับการเปลี่ยนแปลง					
11	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถเชื่อมโยงและบูรณาการระบบงานเดิมกับระบบการทำงานใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี					
12	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					
13	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรส่งเสริมให้นักเรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่นพัฒนาความรู้ ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					
14	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอน					
15	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถให้ข้อเสนอแนะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างถูกต้อง					
ด้านงบประมาณ						
16	สถานศึกษาจัดสรรเงินทุนสำหรับการจัดหาอุปกรณ์หรือสื่อทางเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ					
17	สถานศึกษาจัดสรรเงินทุนสำหรับการเตรียมความพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สถานศึกษาอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
18	สถานศึกษาจัดสรรเงินทุนสำหรับการจัดอบรมแนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ					

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
19	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีกับจำนวนเงินทุนที่ใช้ไปอย่างเป็นระบบ					
20	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้นำเสนอผลสำเร็จในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล						
21	สถานศึกษามีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เป็นแบบแผนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
22	สถานศึกษามีกระบวนการควบคุมผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
23	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					
24	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสามารถเข้าใจกฎหมายและนโยบายทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					
25	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและนโยบายทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					
ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล						
26	สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่อง					
27	สถานศึกษามีการประสานงานเพื่อใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับสถานศึกษาอื่นอย่างเหมาะสม					
28	สถานศึกษามีการวางแผนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
29	สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					
30	สถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการ/มีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีการดำเนินการ/มีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง มีการดำเนินการ/มีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีการดำเนินการ/มีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีการดำเนินการ/มีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน					
2	สถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา					
3	สถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่สอดคล้องกับค่านิยมของสถานศึกษา					
4	สถานศึกษามีการออกแบบโครงการและกิจกรรมเพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน					
5	สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					
ด้านทักษะทางดิจิทัล						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และความคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถสร้างกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถปฏิบัติงานตามระบบที่เป็นระบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัลภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล						
11	สถานศึกษากำหนดโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โทรคมนาคม และการแพร่ภาพกระจายเสียงอย่างชัดเจน					
12	สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบงานตามโครงสร้างอย่างเหมาะสมและชัดเจน					
13	สถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ตามโครงสร้างอย่างเหมาะสมและชัดเจน					
14	สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล					
15	สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยีอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงาน					
ด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล						
16	สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน					
17	สถานศึกษามีกระบวนการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน					
18	สถานศึกษามีกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญสำหรับการบริหารและการจัดการเรียนการสอน					
19	สถานศึกษามีการประมวลผลข้อมูลแบบองค์รวม ที่สอดคล้องกับเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
20	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัลมาพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล						
21	สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของสถานศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ที่เหมาะสม					
22	สถานศึกษามีการสร้างแนวปฏิบัติที่มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน					
23	สถานศึกษามีสร้างเสริมนิสัยการใฝ่รู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
24	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติใหม่เพื่อสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					
25	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการยอมรับแนวปฏิบัติใหม่เพื่อสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					

ขอบคุณในความอนุเคราะห์
ผู้วิจัย



ภาคผนวก ง
ตารางสรุปค่า IOC



การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม

โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
7	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านบุคลากร									
8	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีเจตคติที่ดีและยอมรับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถเชื่อมโยงและบูรณาการระบบงานเดิมกับระบบการทำงานใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรส่งเสริมให้นักเรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่นพัฒนาความรู้ ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กร ดิจิทัลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
14	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถให้ข้อเสนอแนะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านงบประมาณ									
16	สถานศึกษาจัดสรรเงินทุนสำหรับการจัดหาอุปกรณ์หรือสื่อทางเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	สถานศึกษาจัดสรรเงินทุนสำหรับการเตรียมความพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สถานศึกษาอย่างเพียงพอและเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
18	สถานศึกษาจัดสรรเงินทุนสำหรับการจัดอบรมแนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีกับจำนวนเงินทุนที่ใช้ไปอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้นำเสนอผลสำเร็จในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กร ดิจิทัลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล									
21	สถานศึกษามีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เป็น แบบแผนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	สถานศึกษามีกระบวนการควบคุมผู้ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ กฎหมายและระเบียบการปฏิบัติทางด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหรือโครงการ ที่ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากร สามารถเข้าใจกฎหมายและนโยบาย ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหรือโครงการ ที่ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากร สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง กฎหมายและนโยบายทางด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กร ดิจิทัลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล									
26	สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือในใช้ ทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับ สถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	สถานศึกษามีการประสานงานเพื่อใช้ ทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับ สถานศึกษาอื่นอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	สถานศึกษามีการวางแผนในการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาโดย เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	สถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาและ แก้ไขการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

ข้อ	ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล									
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	สถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่และสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	สถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่และสอดคล้องกับค่านิยมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีการออกแบบโครงการและกิจกรรมเพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านทักษะทางดิจิทัล									
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และความคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถสร้างกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถปฏิบัติงานตามระบบที่เป็นระบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัลภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล									
11	สถานศึกษากำหนดโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โทรคมนาคม และการแพร่ภาพกระจายเสียงอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบงานตามโครงสร้างอย่างเหมาะสมและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	สถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ตามโครงสร้างอย่างเหมาะสมและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยีอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล									
16	สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	สถานศึกษามีกระบวนการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ความเป็นองค์รรถดิจิทัลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
18	สถานศึกษามีกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญสำหรับการบริหารและการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	สถานศึกษามีการประมวลผลข้อมูลแบบองค์รวม ที่ สอดคล้องกับเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัลมาพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล									
21	สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของสถานศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	สถานศึกษามีการสร้างแนวปฏิบัติที่มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	สถานศึกษามีสร้างเสริมนิสัยการใฝ่รู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติใหม่เพื่อสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการยอมรับแนวปฏิบัติใหม่เพื่อสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

1. ค่าความเที่ยงปัจจัยเกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัล

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ได้ค่าความเที่ยงรายด้านเท่ากับ .87 .88 .87 .91 และ .93 ตามลำดับ

1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all ariables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	7

1.2 ด้านบุคลากร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	8

1.3 ด้านงบประมาณ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	5

1.4 ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	5

1.5 ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	5

2. ค่าความเที่ยงความเป็นองค์กรดิจิทัล

ความเป็นองค์กรดิจิทัล มีค่าความเที่ยงรวม เท่ากับ .975

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	25

ภาคผนวก ฉ

บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง



1. จำนวนสถานศึกษาในจังหวัดพัทลุง

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาด จำนวนนักเรียน มีจำนวน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565) ดังตารางที่ 1 - 2

ตารางที่ 1 ข้อมูลสหวิทยาเขตโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

สหวิทยาเขต	ประกอบด้วย โรงเรียนในอำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	
เมืองพัทลุง	เมือง	6	1. พัทลุง 2. สตรีพัทลุง 3. วชิรธรรมสถิต	4. พรหมพินิตชัยบุรี 5. ประภัสสรรังสิต 6. เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พัทลุง
ควนขนุน	ควนขนุน ป่าพะยอม ศรีบรรพต	10	1. ควนขนุน 2. พนางตุง 3. อุดมวิทยายน 4. ดอนศาลานำวิทยา 5. นาขยาควิทยาการ	6. ป่าพะยอมพิทยาคม 7. นิคมควนขนุนวิทยา 8. ศรีบรรพตพิทยาคม 9. ตะแพนพิทยา 10. ปัญญาวุธ
ตะโหมด	ตะโหมด เขาชัยสน กงหรา	6	1. ตะโหมด 2. เขาชัยสน 3. กงหราพิชากร	4. ประชาบำรุง 5. หานโพธิ์พิทยาคม 6. ชะรัตชูปถัมภ์
ปากพะยูน	ปากพะยูน ป่าบอน บางแก้ว	5	1. ปากพะยูนพิทยาการ 2. หารเทารังสีประชาสรรค์ 3. ควนพระสาครินทร์	4. ป่าบอนพิทยาคม 5. บางแก้วพิทยาคม

หมายเหตุ อำเภอศรีนครินทร์ ไม่มีโรงเรียนในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ที่มา : ประกาศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 เรื่อง การจัดตั้งสหวิทยาเขต ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม 2563

ตารางที่ 2 จำนวนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาด

ขนาดโรงเรียนในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง				รวม
เล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 120 คน)	กลาง (นักเรียน 120- 719 คน)	ใหญ่ (นักเรียน 720 -1,679 คน)	ใหญ่พิเศษ (นักเรียนมากกว่า 1,680 คน)	
2	17	5	3	27

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2565 จากระบบ Data Management Center (DMC)

กล่าวโดยสรุป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 27 โรงเรียน ประกอบไปด้วย 4 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งโรงเรียนที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 17 โรงเรียน รองลงมาได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน รองลงมาได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 3 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน ตามลำดับ

2. ข้อมูลด้านบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีจำนวนผู้บริหาร ครูและนักเรียนโดยจำแนกตามโรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2565) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนผู้บริหาร ครูและนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ที่	โรงเรียน	จำนวน			รวม
		ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ	ครู	นักเรียน	
1	กงหราพิชากร	2	28	537	567
2	เขาชัยสน	3	46	829	878
3	ควนขนุน	2	54	978	1034
4	ควนพระสารสินทร์	1	16	215	232
5	ชะรัดชนูปถัมภ์	1	13	188	202
6	ดอนศาลานำวิทยา	1	12	155	168
7	ตะพานพิทยา	1	11	89	101
8	ตะโหมด	5	86	1,814	1,905

ที่	โรงเรียน	จำนวน			รวม
		ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ	ครู	นักเรียน	
9	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการพัทลุง	3	48	1,016	1,067
10	นาขยาดวิทยาคาร	1	12	68	81
11	นิคมควนขนุนวิทยา	2	16	326	344
12	บางแก้วพิทยาคม	2	30	567	599
13	ประชาบำรุง	1	16	259	276
14	ประภัสสรรังสิต	2	27	431	460
15	ปัญญาวุธ	2	18	138	158
16	ปากพะยูนพิทยาคาร	2	31	581	614
17	ป่าบอนพิทยาคม	1	15	213	229
18	ป่าพะยอมพิทยาคม	3	44	920	967
19	พนางตุง	1	14	199	214
20	พรหมพิณิตชัยบุรี	1	14	201	216
21	พัทลุง	5	152	2,971	3,128
22	วชิรธรรมสถิต	1	11	142	154
23	ศรีบรรพตพิทยาคม	1	16	295	312
24	สตรีพัทลุง	5	134	2,736	2,875
25	ห่านโพธิ์พิทยาคม	1	11	139	151
26	ทหารรังสีประชาสรรค์	4	60	1,104	1,168
27	อุดมวิทยายน	1	15	194	210
รวม		55	950	17,305	18,310

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีจำนวนผู้บริหาร ครูและนักเรียน จำนวน 18,310 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 55 คน ครู จำนวน 950 คนและนักเรียนจำนวน 17,305 คน

ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ผ่านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O- NET) ได้แก่วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และ

ภาษาอังกฤษโดยมีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา
เปรียบเทียบปีการศึกษา 2562-2564 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4 ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปี
การศึกษา 2562 -2564 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พัทลุง**

กลุ่มสาระ วิชา	คะแนนเฉลี่ยปี กศ. 2562			คะแนนเฉลี่ยปี กศ. 2563			คะแนนเฉลี่ยปี กศ. 2564		
	ระดับชาติ	ระดับ สพฐ.	สพม. 12	ระดับชาติ	ระดับ สพฐ.	สพม. พท.	ระดับชาติ	ระดับ สพฐ.	สพม. พท.
ภาษาไทย	55.14	55.91	59.67	54.29	55.18	56.11	51.19	52.13	56.68
คณิตศาสตร์	26.73	26.98	29.82	29.89	25.82	23.15	24.47	24.75	27.04
วิทยาศาสตร์	30.07	30.22	31.02	25.46	31.21	29.09	31.45	31.67	32.93
ภาษาอังกฤษ	33.25	32.98	33.54	34.38	34.41	31.04	31.11	30.79	31.17
เฉลี่ย	36.30	36.52	38.51	36.01	36.66	34.58	34.56	34.84	36.96

ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ผ่านการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผลการทดสอบ
การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O- NET) ได้แก่วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา
และภาษาอังกฤษโดยมีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา
เปรียบเทียบปีการศึกษา 2562-2564 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 5 ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
ปีการศึกษา 2562 -2564 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พัทลุง**

กลุ่มสาระ วิชา	คะแนนเฉลี่ยปี กศ. 2562			คะแนนเฉลี่ยปี กศ. 2563			คะแนนเฉลี่ยปี กศ. 2564		
	ระดับชาติ	ระดับ สพฐ.	สพม. 12	ระดับชาติ	ระดับ สพฐ.	สพม. พท.	ระดับชาติ	ระดับ สพฐ.	สพม. พท.
ภาษาไทย	42.21	43.02	45.52	44.36	45.22	43.05	46.40	47.74	52.67
คณิตศาสตร์	25.41	25.62	26.49	26.04	26.33	21.63	21.28	21.83	24.59
วิทยาศาสตร์	29.20	29.40	29.88	32.68	33.04	30.13	28.65	29.04	31.47
สังคมศึกษา	35.70	36.10	37.50	35.93	36.32	34.78	36.87	37.45	40.47
ภาษาอังกฤษ	29.20	28.97	28.23	29.94	29.73	24.09	25.56	25.83	26.83
เฉลี่ย	32.34	32.62	33.52	31.15	31.36	27.66	31.75	32.38	35.21

ที่มา : กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

กล่าวโดยสรุป ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เปรียบเทียบผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) ปีการศึกษา 2562-2564 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละในปีการศึกษา 2564 สูงกว่าปีการศึกษา 2563 ทุกรายวิชา ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เปรียบเทียบปีการศึกษา 2562-2564 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละในปีการศึกษา 2564 สูงกว่าปีการศึกษา 2563 ทุกรายวิชาเช่นกัน

ผลการดำเนินงานเพื่อความเป็นองค์กรดิจิทัล

ด้านสถานศึกษา

1. รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียน การสอน
2. รางวัล ประเภทกระบวนการนิเทศติดตามและประเมินผลภายใน จากการคัดเลือก นวัตกรรมรูปแบบการปฏิบัติที่ดี Best Practice ระดับภาค โครงการ Innovation For Thai Education นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 5
3. รางวัลนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ ภายใต้โครงการ Innovation For Thai Education
4. รางวัลนวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ “ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี”

ด้านผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียน การสอน
2. รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ด้านวิชาการ
3. รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ด้านการบริหารจัดการ
4. การประกวดสื่อสร้างสรรค์เคมีในชีวิตประจำวัน
5. รางวัลครูผู้สอนผู้มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการประกวดนวัตกรรม ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
6. รางวัลครูชน คนคุณธรรมและนวัตกรรมสร้างสรรค์คนดี
7. รางวัลการประกวดสื่อและการเรียนการสอน
8. รางวัลนวัตกรรมระดับจุดยอด
9. รางวัลการประกวดคลิปวิดีโอวิทยาศาสตร์ “วิทย์ Me Up”
10. รางวัลนวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติด

11. รางวัลการแข่งขัน Thailand Cansat-Rocket Competition 2021
12. รางวัลการประกวดสื่อนวัตกรรมสร้างสรรค์ “การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ : ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี”
13. รางวัลการประกวดแข่งขันคลิปวิดีโอทักษะญี่ปุ่น
14. รางวัลการประกวดหนังสือโครงการอัจฉริยะยุวชนประกันภัย
15. รางวัลผู้วิจัยและพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์คนดี โครงการโรงเรียนคุณธรรม
16. รางวัลแข่งขันภาพยนตร์สั้น ภายใต้แนวคิด “การรณรงค์ยาเสพติดภายในสถานศึกษา”

ด้านนักเรียน

1. รางวัลการประกวดออกแบบสื่อสร้างสรรค์อินโฟกราฟิกส์
2. รางวัลการประกวดสร้างสรรค์สื่อการสอนวิชาชีวะ
3. รางวัลการประกวดแข่งขันคลิปวิดีโอทักษะญี่ปุ่น
4. รางวัลโครงการประกวดสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม
5. รางวัลการประกวดโครงงานคอมพิวเตอร์
6. รางวัลการประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์
7. รางวัลการประกวดแข่งขันคลิปวิดีโอสั้น โครงการอัจฉริยะยุวชนประกันภัย
8. รางวัลแข่งขันภาพยนตร์สั้น ภายใต้แนวคิด “การรณรงค์ยาเสพติดภายในสถานศึกษา”
9. รางวัลโครงการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมสีเขียว
10. รางวัลการประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์ ภาคภาษาอังกฤษ
11. รางวัลการประกวดโครงงานคอมพิวเตอร์ ภาคภาษาอังกฤษ
12. รางวัลการประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์ ประเภทสิ่งประดิษฐ์
13. รางวัลการประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์ ประเภททดลอง
14. รางวัลการประกวดโครงการ Solar Cell Condo “นวัตกรรมไฟฟ้าแห่งอนาคต”

การดำเนินเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กรดิจิทัล

จากการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กรดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2565) ดังนี้

1. โครงการพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ
2. โครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
3. โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active learning เพื่อให้ผู้เรียนมี

ทักษะในศตวรรษที่ 21

4. โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการและการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีการดำเนินโครงการที่มีความเกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัลในปีการศึกษา 2565 จำนวน 4 โครงการ ซึ่งเป็นโครงการที่พัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โครงการที่ 1 พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้มีความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล และการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมเท่าทันการเปลี่ยนแปลง สู่ยุค Thailand 4.0

1.2 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนในสังกัด มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ทางด้าน วิชาการ ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ทันเวลาการใช้งาน ในการวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 เพื่อพัฒนาและซ่อมบำรุง ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถใช้งานได้ ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

1.5 เพื่อพัฒนาระบบประชุมทางไกล (Tele Conference) ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับ โรงเรียนในสังกัด เพื่อลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาประชุม

1.6 เพื่อพัฒนาเว็บไซต์เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.7 เพื่อพัฒนาระบบงานสารบรรณ (เตรียมพร้อมในย้ายระบบ My Office 2566)

2. เป้าหมาย

2.1 เสิ้งปริมาณ

2.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมเท่าทันการเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0

2.1.2 ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาของโรงเรียนและเขตพื้นที่ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ได้รับการรับรองจาก สพฐ. และใช้งานได้ทันเวลา

2.1.3 ระบบการให้บริการข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างครอบคลุมภารกิจด้านการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ

2.1.4 สถานศึกษาในสังกัดมีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีในการประชุมทางไกลที่สามารถใช้งานได้

2.1.5 ทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ได้รับการดูแล บริการซ่อมบำรุง เครื่องคอมพิวเตอร์ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

2.1.6 ทุกโรงเรียนในสังกัดสามารถเข้าร่วมประชุมทางไกล (Tele Conference) ได้ครบถ้วน

2.2 เชิงคุณภาพ

2.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีฐานข้อมูลและสารสนเทศที่ชัดเจนสามารถอ้างอิงและนำไปใช้ประกอบการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต DLTV และ DLIT มาช่วยในการบริหารจัดการศึกษาและช่วยในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีเครื่องคอมพิวเตอร์ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์จัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมพร้อมใช้งาน

2.2.5 นักเรียนทุกคนมีโอกาสได้เรียนรู้ลดช่องว่างลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในการเข้าถึงสื่อการเรียนการสอน

2.2.6 โรงเรียนในสังกัดเข้าร่วมการประชุมทางไกล (Tele Conference) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.7 เว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการดำเนินการ

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงมีเครื่องคอมพิวเตอร์ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่พร้อมใช้งาน

3.2 ระบบประชุมทางไกล (Tele Conference) ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยลดเวลาในการเดินทางมาประชุม ทำให้ครูมีเวลาในการสอนและเตรียมการสอนได้เต็มที่

3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัดมีข้อมูลสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการและวางแผน

3.4 บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงที่ได้รับการอบรมพัฒนาสามารถบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศในส่วนที่รับผิดชอบได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นระบบ

3.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงมีระบบสารสนเทศออนไลน์ให้บริการข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องครบถ้วนครอบคลุมทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพรองรับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

3.6 บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงใช้ประโยชน์จากระบบข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนประกอบการตัดสินใจและปรับปรุงพัฒนาคุณภาพงานตามภารกิจหน้าที่

3.7 ผู้รับบริการทั้งภายในหน่วยงานโรงเรียนในสังกัดหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานอื่นๆ ตลอดจนสาธารณชนที่สนใจทั่วไป มีความพึงพอใจในการให้บริการข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานผ่านระบบสารสนเทศออนไลน์

3.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงมีเว็บไซต์ที่สามารถรองรับระบบการบริหารจัดการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้

3.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงมีระบบงานสารบรรณเป็นของตนเอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เป็นดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน

1. งานบริหารทั่วไป

ได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาสนับสนุนบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดดังนี้

1.1 ส่งเสริมสนับสนุนการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการประชุมร่วมกับผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากร ผ่านระบบ Google Meet สามารถรองรับผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 250 คน การประชุมออนไลน์สามารถดูวิดีโอย้อนหลังได้ หากโรงเรียนหรือบุคลากรต้องการทบทวนความรู้

1.2 ได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาสนับสนุนบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูง ซึ่งมีระบบต่างๆ ที่ สพม.พัทลุงได้นำมาใช้จากส่วนกลางและพัฒนาขึ้นเอง เช่น ระบบ Smart OBEC ระบบDMC ระบบCCT ฯลฯ โดยกลุ่มส่งเสริมการศึกษา

ทางไกลได้รวบรวมโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตและโรงเรียนเผยแพร่ระบบต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสังกัดผ่านเว็บไซต์ สพม.พัทลุง

2. งานบริหารงานบุคคล

จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาในสังกัดด้วยระบบบริหารงานบุคคล HRMS ซึ่ง สพฐ. ได้พัฒนาขึ้นมีข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

3. งานบริหารงบประมาณ

ได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการงานบริหารงบประมาณ ได้แก่ระบบฐานข้อมูลกลางเพื่อจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (DMC) ระบบที่ดินสิ่งก่อสร้างของหน่วยงาน (B-OBEC)

3.1 ระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล โรงเรียนในสังกัดใช้งานทั้ง 27 โรงเรียนและยืนยันข้อมูลครบ 100 % ทุกโรง

3.2 ระบบที่ดินสิ่งก่อสร้างของหน่วยงาน (B-OBEC)

4. การบริหารงานวิชาการ

4.1 ส่งเสริมการใช้งาน Obec Content Center ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัด

4.2 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้พัฒนาเว็บไซต์ สพม.พัทลุง และ เว็บไซต์กลุ่ม/หน่วย เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและสื่อออนไลน์ต่างผ่านเว็บไซต์

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงได้ดำเนินการระบบบริหารจัดการที่เป็นดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้านดังนี้

1. ด้านวิชาการ ใช้ในการบริหารจัดการที่เป็นดิจิทัลในระบบระบบรับนักเรียนออนไลน์ Application ห้องสมุดดิจิทัล การแข่งขันวิชาการ งานเปิดโลกการศึกษาสร้างปัญญาเด็กพัทลุง ระบบคลังเนื้อหาอิเล็กทรอนิกส์ ปพ3. ออนไลน์ และเว็บไซต์ สพม.พัทลุง โดยนำไปใช้การรับสมัครนักเรียนจัดการเรียนการสอนโดยใช้ YouTube Google Classroom, Google meet, Google form จัดการแข่งขันวิชาการโรงเรียนที่เปิดระดับมัธยมทั้งในสังกัดสพ.พัทลุง และสังกัดอื่น ภายในจังหวัดพัทลุง ใช้ชุดโปรแกรมและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ครบวงจรที่ครอบคลุมประเภท และรองรับการใช้งานได้ทุกอุปกรณ์ การบริหารจัดการแบบรายงานผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปพ.3) และการเผยแพร่ข้อมูลทางการศึกษาและคลังสื่อออนไลน์

2. ด้านงบประมาณ ใช้ในการบริหารจัดการที่เป็นดิจิทัลในระบบ Google Platform ระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (DMC) ระบบจัดเก็บข้อมูลสิ่งก่อสร้าง (B-obec) ระบบ E-budget และระบบสลิปเงินเดือน โดยนำไปใช้จัดการบริหารจัดการการศึกษา โดยใช้ YouTube

Google Classroom, Google meet, Google form บริหารจัดการงานบริหารงบประมาณ และ รายละเอียดบัญชีจ่ายเงินรายเดือนข้าราชการและข้าราชการเกษียณ

3. ด้านการบริหารบุคคล ใช้ในการบริหารจัดการที่เป็นดิจิทัลในระบบ HRMS และ Google Platform โดยนำไปใช้จัดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และใช้ Google Form ในการออกแบบสอบถาม

4. ด้านการบริหารทั่วไปใช้ในการบริหารจัดการที่เป็นดิจิทัลในระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ Smart OBEC ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (My Office) ระบบ ITA Online สถานศึกษา สพม.พัทลุง ระบบการติดตามการรายงานข้อมูลนักเรียนรายบุคคลและ Google Platform โดยนำไปใช้จัดการบริหารจัดการระบบงานภายในสำนักงาน การบริหารจัดการระบบงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ใช้บริหารการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ติดตามการรายงานผลของสถานศึกษาออนไลน์และบริหารจัดการการศึกษาโดยใช้ YouTube Google Classroom, Google meet, Google form

โครงการที่ 2 โครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาทักษะและการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ

1.2 เพื่อนิเทศเพื่อพัฒนาสื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ

1.3 เพื่อสร้างเวทีการประกวดแข่งขันสำหรับครูที่มีความสามารถในการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการ จัดการเรียนการรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ

1.4 เพื่อสนับสนุนส่งเสริมโรงเรียนในการพัฒนาคลังสื่อและนวัตกรรมการจัดการเรียนการรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2. เป้าหมาย

2.1 เชิงปริมาณ

2.1.1 ครูผู้สอนร้อยละ 80 ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาทักษะตลอดจนมีส่วนร่วมมีการพัฒนาสื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนการรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2.1.2 ครูผู้สอนร้อยละ 100 นิเทศเพื่อพัฒนา สื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้อ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2.1.3 ครูผู้สอนร้อยละ 80 ที่มีความสามารถในการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้อ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะได้รับการส่งเสริมให้มีการต่อยอด ขยายผลการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับ

2.1.4 โรงเรียนทุกโรงพัฒนาคลังสื่อและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้อ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2.2 เชิงคุณภาพ

2.2.1 ครูผู้สอนพัฒนาสื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ครูผู้สอนได้รับการนิเทศติดตามการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมจัดการเรียนการรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

2.2.3 ครูผู้สอนมีการพัฒนาต่อยอดขยายผลการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้สื่อและนวัตกรรมจัดการเรียนการรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะในทุกระดับ

2.2.4 โรงเรียนมีคลังสื่อและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้อ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ ที่มีความพร้อมในการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 ครูผู้สอนมีทักษะตลอดจนมีส่วนร่วมมีการพัฒนาสื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนการรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และรองรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ

3.2 โรงเรียนมีสื่อนวัตกรรมจัดการเรียนการรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3.3 ผู้เรียนมีสื่อเพื่อการพัฒนาตนเองเป็นแหล่งเรียนรู้ในการเรียนสอดคล้องกับความรู้ ความสนใจและความถนัดของตนเอง

โครงการที่ 3 โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active learning เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อพัฒนาครูให้สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21

1.2 เพื่อพัฒนาครูให้สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมผู้เรียน ให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21

1.3 เพื่อพัฒนาครูให้สามารถนำความรู้สู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา ด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21

1.4 เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศและพัฒนาครูโดยใช้ ACTIVE MODEL ในการพัฒนาสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ร่วมกับครูผู้ร่วมนิเทศ ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21

1.5 เพื่อให้ครูได้รับการนิเทศการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้วยกระบวนการ PLC

1.6 เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่นวัตกรรมและวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21

2. เป้าหมาย

2.1 ด้านปริมาณ

2.1.1 ครูผู้สอน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 27 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำนวน 150 คน มีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21

2.1.2 ผู้เข้าอบรมร้อยละ 90 สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

2.1.3 ครูผู้สอนร้อยละ 90 ได้รับการนิเทศการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21

2.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนารูปแบบการนิเทศและพัฒนาครูโดยใช้ ACTIVE MODEL เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ร่วมกับครูผู้ร่วมนิเทศในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 จำนวน 1 เรื่อง

2.1.5 ครูผู้สอนร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมได้รับการนิเทศการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21

2.1.6 ครูผู้สอนร้อยละ 70 ประกวดแข่งขันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21

2.2 ด้านคุณภาพ

2.2.1 ครูผู้สอนที่เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และสามารถนำสู่การปฏิบัติได้

2.2.2 ครูผู้สอนที่เข้าอบรมสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ครูผู้สอนที่เข้าอบรมสามารถนำความรู้สู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาด้วยการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21

2.2.4 ครูผู้สอนได้รับการนิเทศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อ ส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้วยกระบวนการ PLC

2.2.5 ครูผู้สอนส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดแข่งขันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนเผยแพร่ วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในเวทีนำเสนอในทุกระดับ

2.2.6 สรุปรายงานผลโครงการและงานวิจัย

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 ครูมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อส่งเสริมสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรและทักษะในศตวรรษที่ 21

3.2 ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อส่งเสริมสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรและทักษะในศตวรรษที่ 21

3.3 ครูสามารถนำความรู้สู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อส่งเสริมสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรและทักษะในศตวรรษที่ 21

3.4 ครูได้รับการนิเทศการสอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อส่งเสริมสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรและทักษะในศตวรรษที่ 21

3.5 สำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาเผยแพร่นวัตกรรมและวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) แลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีเวทีนำเสนอ

โครงการที่ 4 โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการและการเรียนรู้

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจทักษะเจตคติในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการยกระดับคุณภาพการศึกษา
- 1.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาสมรรถนะและทักษะในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
- 1.3 เพื่อพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมและรูปแบบในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี

2. เป้าหมาย

2.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

- 2.1.1 ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 65 คน มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการยกระดับคุณภาพการศึกษา
- 2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 50 พัฒนาสมรรถนะและทักษะในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
- 2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 50 พัฒนางานวิจัยนวัตกรรมและรูปแบบในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี

2.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- 2.2.1 ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการยกระดับคุณภาพการศึกษา
- 2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะและทักษะในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
- 2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมและรูปแบบในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีได้

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 3.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการยกระดับคุณภาพการศึกษา
- 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหาร เจ้าหน้าที่
พัฒนางานวิจัยนวัตกรรมและรูปแบบในการบริหารจัดการการจัดการเรียนการสอนและการ
ปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางนลกช เกตุพลสังข์
วัน เดือน ปีเกิด	24 พฤศจิกายน 2512
สถานที่เกิด	อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนป่าพะยอมพิทยาคม อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการพิเศษ

