การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

นางสาวจารุณี กุหลาบอ่ำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2566

Participative Management Affecting Digital Organization of Schools under Samut Prakan Educational Service Area Office 2

Miss. JARUNEE KULARB-AM

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
2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
ชื่อและนามสกุล	นางสาวจารุณี กุหลาบอ่ำ
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภนา สุดสมบูรณ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	2. รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภนา สุดสมบูรณ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ)

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ชื่อวิทยานิพนธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
ผู้วิจัย นางสาวจารุณี กุหลาบอ่ำ รหัสนักศึกษา 2642300194
ปริญญา: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภนา สุดสมบูรณ์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา และ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษาและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่าเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .92 และ .93 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในระดับปานกลาง (r = .46) และ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล โดยมีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 20.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์กรดิจิทัล ประถมศึกษา

Thesis title: “Participative Management Affecting Digital Organization of Schools under Samut Prakan Educational Service Area Office 2”
Researcher: “Miss. JARUNEE KULARB-AM”; ID: “2642300194”;
Degree: Master of Education (Educational Administration);
Thesis advisors: (1) Assistant Professor Dr. Sopana Sudsomboon;(2) Associate Professor Dr. Koolchalee Chongcharoen ; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the participati management; 2) the digital organization of schools; 3) the relationship between tl participative management and the digital organization of schools; and 4) tl participative management affecting the digital organization of schools under Sam Prakan Primary Educational Service Area Office 2

The sample group consisted of 302 teachers in schools under Samut Prak Primary Educational Service Area Office 2, obtained by stratified random sampling bas on school size. The employed research instrument was a questionnaire dealing wi the participative management of schools and the digital organization of schools, wi reliability coefficients of .92 and .93, respectively. The statistics employed for da analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson’s produ moment correlation, and simple regression analysis

Research findings were as follows: 1) the overall and each aspect of the participative management were rated at the high level; 2) the overall and each aspect of the digital organization of schools were at the highest level; 3) the participative management correlated positively with the digital organization of schools at a moderate level (r = .46|) and 4) the participative management was affecting the digital organization of schools. The participative management was significant predictors of the digital organization of schools and they could explain 20.08**%** of the variance **(**p **= .**01**)**

Keywords : Participative management, Digital organization, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการชี้แนะแนวทางและติดตามการทำวิทยานิพนธ์จากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภนา สุดสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และรองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ ประธานกรรมการสอบที่ให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ให้เหมาะสมและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณคณาจารย์แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่านที่มอบวิชาความรู้และประสบการณ์ในการเรียน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของคณาจารย์ทุกท่านอย่างสูงยิ่ง

นอกจากนี้ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ทุกโรงเรียนที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย และขอขอบคุณครู และบุคลากรทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว ผู้สร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุน และเป็นกำลังใจที่สำคัญที่สุดตลอดมา รวมถึงดร.กุลญา ฉาวเกียรติคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนธนสิทธิ์อนุสรณ์ ที่อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาระหว่างเรียน ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ จาก โรงเรียนธนสิทธิ์อนุสรณ์ และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และขอบคุณตัวผู้วิจัยเองที่มุ่งมั่นและพยายามในการเรียนจนสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นางสาวจารุณี กุหลาบอ่ำ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฏ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของ การวิจัย 6

สมมติฐานการวิจัย 6

กรอบแนวคิดการวิจัย 6

ขอบเขตการวิจัย 7

นิยามศัพท์เฉพาะ 8

ประโยชน์ที่ได้รับ 11

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 12

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา 12

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม 44

บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 70

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 75

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 83

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 83

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 84

การเก็บรวบรวมข้อมูล 85

การวิเคราะห์ข้อมูล 86

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 88

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 88

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 90
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 98
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 107
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 109
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 111
สรุปการวิจัย 111
อภิปรายผล 117
ข้อเสนอแนะ 125
บรรณานุกรม 126
ภาคผนวก 134
ก ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ 135
ข หนังสือประสานงาน 138
ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 146
ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง 156
จ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม 165
ประวัติผู้ศึกษา 168

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล 29
ตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล 34
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 57
ตารางที่ 2.4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 61
ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษา 83
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 88
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวม 90
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน 91
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ด้านการไว้วางใจกัน 92
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ 94
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการผูกพันต่อองค์กร 95
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ 96
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 97

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 98
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร 99
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล 101
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล 102
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล 103
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร 104
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล 105
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล 106
ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 108

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ 109

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปร ทำนาย ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย 110

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 7

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา สังคม วัฒนธรรม การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ องค์กรต่างๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีวางแผนเพื่อให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากการปฏิบัติงานแบบดั้งเดิมไม่สามารถตอบสนองต่อรูปแบบการแข่งขันที่ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในปัจจุบัน (Hess, 2016) รวมถึงสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องปรับองค์กรให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะเทคโนโลยีดิจิทัลจะเป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารงานองค์กรให้ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ให้มีการส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียน สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับทุกประเภทให้สามารถเข้าถึงทรัพยากรพื้นฐานในระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มที่รองรับการเรียนรู้ และสื่อการเรียนการสอนแบบดิจิทัลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันได้ พร้อมทั้งให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการพัฒนาทักษะบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานผ่านระบบดิจิทัล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ที่ได้กำหนดนโยบายยกระดับคุณภาพการศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลาย ขับเคลื่อนพัฒนาระบบราชการด้วยนวัตกรรมและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท รวมถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นองค์กรได้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างครอบคลุมในทุกภารกิจในการบริหารสถานศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

สถานศึกษาถือเป็นองค์กรทางการศึกษา ที่ต้องมีการพัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำให้การบริหารจัดการศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการและวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมโดยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลเป็นการมุ่งเน้นการบริหารจัดการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กร สร้างแนวทาง หลักการ กระบวนการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด โดยสถานศึกษาควรมีการวางแผนการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานและปรับเปลี่ยนรูปแบบในการนำ

เทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ในกระบวนการทำงานทั้งภายในและที่เกี่ยวข้องกับองค์กรภายนอก ดังที่ Saputra and Saputra (2020) ได้กล่าวว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) บุคลากรทุกฝ่ายต้องมีสรรรถนะทางดิจิทัล โดยเฉพาะการมีความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับดิจิทัล 2) ผู้นำด้านดิจิทัล และ 3) วัฒนธรรมดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562) ได้กล่าวว่า การที่องค์กรจะปรับเข้าสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้นั้นจะต้องประกอบด้วย 1) บุคลากรทุกฝ่าย จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด โดยการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานรูปแบบเดิม และเปลี่ยนความคิดและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร 2) ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่รวดเร็ว ถูกต้อง และเชื่อถือได้มากยิ่งขึ้น 3) สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) วัฒนธรรมดิจิทัล องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เพื่อพร้อมกับการเข้าสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรมีการสร้างศักยภาพด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล มีการปรับโครงสร้างพื้นฐานองค์กร มีการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน เสริมสร้างสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร ส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล และมีการสร้างบรรยากาศดิจิทัลที่ดีในองค์กร เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่การทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการบริหารแบบภายในองค์กร โดยทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะร่วมกันปฏิบัติงานโดยความโปร่งใส ร่วมกันตรวจสอบการบริหารงาน และเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น ให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ (Robbins,1990) เช่นเดียวกับองค์กรทางการศึกษาที่ได้มุ่งเน้นการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษามากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำควรทบทวนและปรับปรุงตนเองทั้งในด้านความรู้และความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา รวมถึงหลักการบริหารต่างๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพรวมถึงการร่วมด้วยช่วยกันระดมทรัพยากรด้านต่างๆ เพื่อนำประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เพื่อเกิดประโยชน์และก่อให้เกิดการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ซึ่งได้สอดคล้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Swansburg (1996) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) การไว้วางใจกัน การยอมรับไว้วางใจ เปิดโอกาส ให้ทุกฝ่ายเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความยึดมั่นผูกพัน ทำให้บุคลากรเกิดความขยันหมั่นเพียรอุตสาหะในการทำงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3)การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายขององค์กรร่วมกันจะช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน อำนาจ หน้าที่ ความ

รับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในการตัดสินใจในงานของตนเอง ทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ในขณะที่ กัญวัญญ์ ธารีบุญ (2563) ได้กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์กร ยอมรับนับถือกัน สร้างความรู้สึกให้สมาชิกผูกพันกับองค์กร 2) การพัฒนาทีมงาน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่องค์กร 3) การกระจายอำนาจ บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ความไว้วางใจกัน มีการรับฟังความคิดเห็นระหว่างบุคคลของทุกคนในองค์กร 5) การสื่อสาร องค์กรเปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร และนำผลการประเมินไปแก้ไข ปรับปรุง ในการทำงานให้ดีขึ้น 6) การตัดสินใจร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีการประเมินผลงาน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อขจัดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน 7) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสในการค้นหาปัญหา หาสาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน 8) ความเป็นอิสระในการบริหารองค์กร มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างอิสระ ไม่พึ่งพายึดติดหรือถูกบุคคลอื่นควบคุมในการปฏิบัติงาน และ 9) การเข้าใจบริบทขององค์กร โดยร่วมกันจัดสรรทรัพยากรภายใน และภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงออกถึงแนวคิดต่างๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาร่วมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรทุกฝ่ายมีความเป็นอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ผูกพันต่อองค์กรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะสร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือลดความขัดแย้ง ส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล มีความสำคัญในหลายๆด้าน ได้มีนักวิจัยที่ได้ศึกษาไว้ เช่น วิระ บุตรฤทธิ์ (2566) ได้กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่โดยสามารถทำนาย ได้ร้อยละ 87.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ Bowker (2004) ที่พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกในการพัฒนาองค์กรทั้งทางด้านนวัตกรรม จำเป็นต้องมีการสร้างฐานข้อมูล การสร้างเครือข่าย การจัดการสิทธิ์ทางดิจิทัล และทรัพยากรใหม่อื่นๆ ขององค์กร ให้สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีการดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีสถานศึกษาจำนวน 71 แห่ง ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอบางเสาธง สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566 – 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลยุทธ์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยมีจุดเน้นที่สำคัญ เป็นนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษา ครอบคลุมทั้งด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ปรับปรุงสถานศึกษา ให้มีความทันสมัย พร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีดิจิทัล Digital Technology เช่น Cloud Technology Big Data Technology และ Communication echnology มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทั้งระบบ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ ความผูกพันในองค์กรและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริหารได้อย่างสะดวก รวดเร็ว พร้อมทั้งมีการกำหนดพันธกิจ ให้มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ มีการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และยังมีการกำหนดเป้าประสงค์ให้สถานศึกษามีจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน พัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และส่งเสริมให้สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพทุกระดับ อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาบางแห่ง ผู้บริหารยังขาดการพัฒนาตนเองในการพัฒนาทักษะ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการ ทั้งด้านกลยุทธ์ โครงสร้างพื้นฐาน และการปรับปรุงกระบวนการทำงานทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงในการบริหารแบบมีส่วนร่วมก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลในการพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล แต่สถานศึกษาบางแห่งบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรทางด้านดิจิทัล ขาดอำนาจในการตัดสินใจ ไม่มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลในการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงสถานศึกษายังขาดการสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานภายนอกและเครือข่ายในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีขาดทรัพยากรที่เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอบรมทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้บุคลากรขาดการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ขาดประสบการณ์ในการนำสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ ขาดความรู้ความสามารถในการใช้งานคอมพิวเตอร์และ

อุปกรณ์ดิจิทัลในการเชื่อมต่อสู่อินเทอร์เน็ต ส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการผิดพลาด ล่าช้า ขาดความถูกต้อง และไม่สามารถปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายของต้นสังกัดได้ ทำให้การพัฒนาสถานศึกษาไม่เป็นไปตามนโยบายที่ต้นสังกัดหนดไว้ได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2566)

ดังนั้นสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จึงได้มีการดำเนินงานจัดทำพันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการเพื่อตอบสนองนโยบายที่สามารถนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยมีแนวทางเพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (Big Data) ที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพทุกระดับ ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีเทคโนโลยีดิจิทัล หรือนวัตกรรมในการสร้างโอกาสทางการศึกษา ทุกพื้นที่ให้เข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับหน่วยงาน ภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาสถานศึกษา จัดสรรทรัพยากรที่มีความจำเป็น รวมถึงประสานการสนับสนุนทรัพยากรแก่สถานศึกษาจากหน่วยงาน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง และจัดการดำเนินงานจัดทำโครงการเพื่อตอบสนองนโยบายและกลยุทธ์ที่สามารถนำแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการเป็นองค์กรดิจิทัล ดังนี้ (1) โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน เพื่อที่จะสามารถส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและสามารถทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุม (2)โครงการ ประชุมผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้ทุกฝ่ายทราบเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนาองค์กร (3) โครงการ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (4) โครงการ สร้างสรรค์สื่อ วิจัยนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการสร้างสรรค์สื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ (5) โครงการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ (Big Data) เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา พัฒนานวัตกรรม และ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างมีคุณภาพ

2. วัตถุประสงค์ของ การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2.4 เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

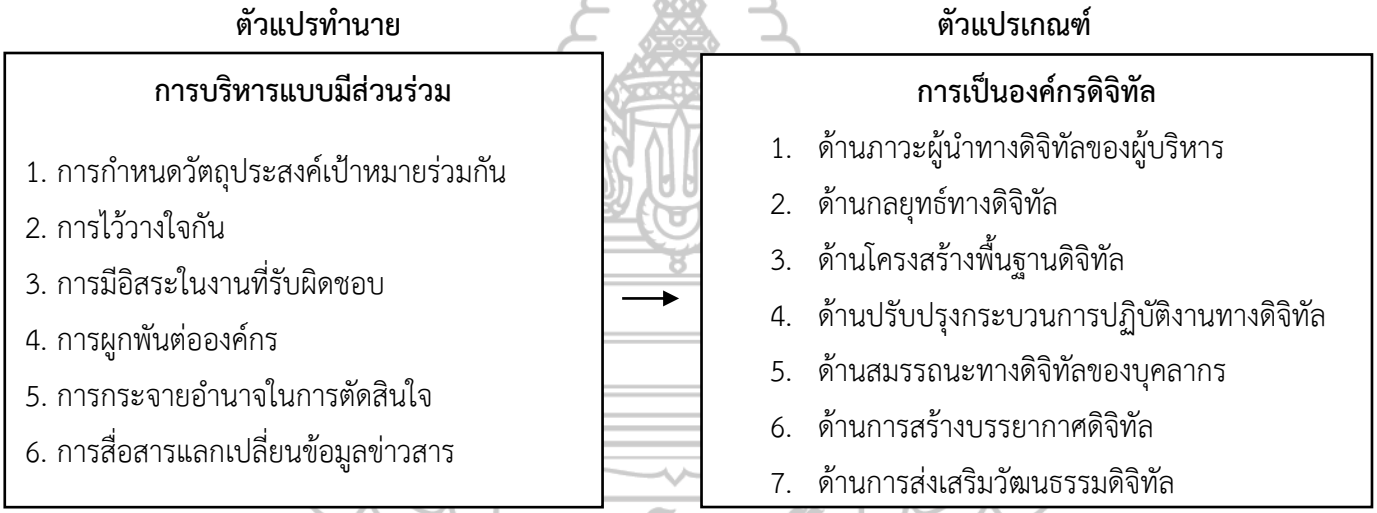
3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักวิชาการที่กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ กมลชนก ศรีวรรณา (2561),กัญวัญญ์ ธารีบุญ (2563),ชูชาติ พ่วงสมจิตร์(2555) ,นพดล พลเยี่ยม (2562) ,บัณฑิตย์ ลิมปนชัยพรกุล (2559) , ปาริชาติ แก้วสาร (2564) , มณฑาทิพย์ ศิริสุมทุม (2564) ,ปาริชาติ แก้วสาร(2564), Argyris (1964), Likert (1967), Swansburg (1996) ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ 6 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน การไว้วางใจกัน การมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ การผูกพันต่อองค์กร การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และ การสื่อสารแลกเปลี่ยน

ข้อมูลข่าวสาร สำหรับการเป็นองค์กรดิจิทัลผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยอาศัยการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของนักวิชาการที่กล่าวถึงการเป็นองค์กรดิจิทัล ได้แก่ เกสรา ศักดิ์มณีวงศา (2561) ,**จันทร์จิรา เหลาราช (2564)** , จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2563) , ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์ (2561), ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วกอง (2560) , สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562), อารีย์ น้ำใจดี และ พิชญาภา ยืนยาว (2562) ,Lomaki and Lakkala (2018),Pettersson (2018), Rott and Marouane (2018), Saputra and Saputra (2020), Volini and Mazor (2002) ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล ด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล และด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยมีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อนำมากำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

5.1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน

2) การไว้วางใจกัน

3) การมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ

4) การผูกพันต่อองค์กร

5) การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

6) การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

5.1.2 การเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร

2) ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล

3) ด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล

4) ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล

5) ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร

6) ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล

7) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล

5.2 ขอบข่ายด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 302 คน

5.3 ขอบข่ายด้านเวลา

เริ่มตั้งแต่ พฤศจิกายน 2565 ถึง กุมภาพันธ์ 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารจัดการให้บุคลากรมีความไว้วางใจและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมวางแผนและกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันใน การปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังและประสบความสำเร็จ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

6.1.1 การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ขอบเขตของงาน ข้อตกลง

ร่วมกันในการทำงาน การปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษา และการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

6.1.2 การไว้วางใจกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลกรมีความเชื่อมั่น เชื่อถือ และมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีความศรัทธาในทีมงาน ร่วมยินดีชื่นชมและรับผิดชอบต่อผลของการดำเนินงานของสถานศึกษา

6.1.3 การมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลกรมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ มีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ การดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบและตามอำนาจหน้าที่และสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ได้มีการวางแผนงานในการดำเนินงานไว้

6.1.4 การผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลกร มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความสร้างความสามัคคีภายในสถานศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรู้สึก ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

6.1.5 การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร มีการแบ่งอำนาจการตัดสินใจ มีการกำหนดโครงสร้างพื้นฐานของสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจในการทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการอภิปรายปัญหาและให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาการดำเนินงาน

6.1.6 การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร มีการสื่อสาร ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องโปร่งใสเป็นประโยชน์ มีการเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการนำข้อมูลข่าวสารมาประเมินเพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุง ในการทำงานให้ดีขึ้น และนำไปปฏิบัติให้ถูกต้องตามข้อมูลข่าวสารให้เกิดประโยชน์

6.2 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีการบริหารจัดการด้วยระบบดิจิทัล โดยมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน สร้างแนวทาง หลักการ กระบวนการ ทำงานแบบใหม่ๆ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนในการดำเนินงานในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์แก่สถานศึกษามากที่สุด ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

6.2.1 *ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร* หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีแนวความคิดในการใช้เทคโนโลยีมาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นต้นแบบที่ดีในการผลักดัน สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในสถานศึกษา มีทักษะในการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานใน

สถานศึกษา มีการสนับสนุนจัดทรัพยากรสำหรับส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะทางดิจิทัล และการทำงานแบบเป็นทีม

6.2.2 กลยุทธ์ทางดิจิทัล หมายถึง การที่สถานศึกษากำหนดให้มีการวิเคราะห์ วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง วิกฤตและโอกาส กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กลยุทธ์สู่ผู้ปฏิบัติ วางแผนงาน โครงการและกิจกรรม และกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนด

6.2.3 โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล จัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรพื้นฐานทางดิจิทัล วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานของบุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงานที่กำหนด และกำหนดแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีมีประสิทธิภาพ

6.2.4 การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล หมายถึง การที่สถานศึกษามีการศึกษาและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา วางแผนทบทวนและปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน พัฒนาฐานข้อมูลกลาง จัดระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ และมีการวางแผนในการบำรุงรักษาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบเพื่อให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2.5 สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติทางดิจิทัลที่ดีในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองทางด้านดิจิทัลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

6.2.6 การสร้างบรรยากาศดิจิทัล หมายถึง การที่สถานศึกษามีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สร้างบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการคิดเสนอแนวคิดการทำงาน สนับสนุนและให้กำลังใจในการทำงานด้วยดิจิทัลทั้งในส่วนของรูปแบบการทำงานและการปรับตัวเพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

6.2.7 การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง การที่สถานศึกษาส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือและทำความเข้าใจในการนำดิจิทัลมาใช้พัฒนาสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการริเริ่มสร้างสรรค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวิถีการปฏิบัติปกติ

6.3 สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จะได้รับประโยชน์ ดังนี้

7.1 สถานศึกษาสามารถนำผลวิจัยไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.2 สถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์หรือปรับใช้ในนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการจัดการศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
    1.1 ความหมายของการเป็นองค์กรดิจิทัล
    1.2 ความสำคัญของการเป็นองค์กรดิจิทัล
    1.3 หลักการของการเป็นองค์กรดิจิทัล
    1.4 กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
    1.5 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
    2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
    2.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
    2.3 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
    3.1 ข้อมูลทั่วไป
    3.2 การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    4.1 งานวิจัยในประเทศ
    4.2 งานวิจัยนอกประเทศ

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

เทคโนโลยีดิจิทัล ได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิต เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในด้านการจัดการศึกษา จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ สถานศึกษาสามารถ

วางแผนและการตัดสินใจในการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถก้าวสู่องค์กรดิจิทัลอย่างมีคุณภาพต่อไป ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ดังนี้

1.1 ความหมายของการเป็นองค์กรดิจิทัล

เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวขับเคลื่อนเพื่อที่จะนำองค์กรเข้าสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยต้องมีการปรับตั้งแต่ทิศทางขององค์กร ตลอดจนต้องมีการปรับกระบวนการทำงานและการกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องให้รองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล **ดังนั้นผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของการเป็นองค์กรดิจิทัล ไว้ดังนี้**

ชัยทวี เสนะวงศ์ (2563) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล หมายถึง องค์กรที่มีการพัฒนาองค์กร โดยที่ความสามารถของหน่วยงานในการเลือก สรรหา เทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการปฏิบัติการภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นการผูกใจทั้งพนักงานและลูกค้า มีการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อเพิ่มผลผลิตในการดำเนินงานของหน่วยงาน **หน่วยงาน**ที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เลือกและสรรหามาให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน หรือเพิ่มคุณค่าต่อกระบวนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของในการพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล

สัลยุทธ์ สว่างวรรณ (2561) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล หมายถึง ทุกส่วนขององค์กร โดยเฉพาะในส่วนที่มีการติดต่อกับลูกค้า บริษัทผู้สนับสนุนวัตถุดิบ และพนักงาน เป็นการบริหารจัดการในระบบดิจิทัล ซึ่งกระบวนการหลักทางธุรกิจ สามารถทำให้ประสบผลสำเร็จได้โดยการใช้เครือข่ายดิจิทัล ที่ครอบคลุมกว้างขวางทั่วทั้งองค์กร หรือเชื่อมโยงเข้ากับองค์กรอื่นจำนวนมาก และมีแนวโน้มขององค์กรยุคปัจจุบันกำลังปรับเปลี่ยนเข้าสู่ยุคแห่งเทคโนโลยี อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น การเปลี่ยนผ่านขององค์กรจึงไม่อาจหมายความเพียงแค่การ ลงทุนซื้ออุปกรณ์ไอทีใหม่ ๆ หรือการลงทุนด้านโปรแกรมและซอฟต์แวร์อันทันสมัยเพียงอย่างเดียว เท่านั้น แต่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ลงลึกไปจนถึงหัวใจสำคัญของการดำเนินงาน เพื่อจะก้าว ไปสู่ความสำเร็จตามที่ทุกองค์กรต่างมุ่งหวัง โดยการเปลี่ยนผ่านขององค์กรยุคดิจิทัล

สุรินทร์ทิพย์ ศักดิ์ภูวดล (2563) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล หมายถึง องค์กรที่เกือบทุกส่วนขององค์กร โดยเฉพาะในส่วนที่มีการติดต่อกับลูกค้า บริษัทผู้สนับสนุนวัตถุดิบ และพนักงาน เป็นการบริหาร จัดการในระบบดิจิทัลกระบวนการหลักทางธุรกิจ สามารถทำให้ประสบผลสำเร็จได้โดยการใช้เครือข่ายดิจิทัล ที่ครอบคลุมกว้างขวาง ทั้ง องค์กร หรือเชื่อมโยง เข้ากับองค์กรอื่นจำนวนมาก

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล(องค์การมหาชน) (2566) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุง ประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน และให้การ

บริการสาธารณะ โดยลักษณะการบริการ อยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่มีแนวทางในการขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชน โดยไม่จำกัดพื้นที่ ภาษา

Snow (1978) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อสร้างกรอบการทำงานใหม่ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงในระบบดิจิทัล และได้รับการพัฒนาโดยการผสมผสานเทคโนโลยีที่มีอยู่กับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานต้องมีการเรียนรู้และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป องค์กรดิจิทัล หมายถึง องค์กรที่มีการบริหารจัดการด้วยระบบดิจิทัล โดยมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน สร้างแนวทาง หลักการ กระบวนการ ทำงานแบบใหม่ๆ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนในการดำเนินงานในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ แก่หน่วยงานมากที่สุด

1.2 ความสำคัญของการเป็นองค์กรดิจิทัล

การเป็นองค์กรดิจิทัลมีความสำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เนื่องจากการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรดิจิทัลจำเป็นอย่างยิ่งต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร รวมไปถึงบุคลากรและวัฒนธรรมขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนเพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรดิจิทัล ดังนี้

สุรินทร์ทิพ ศักดิ์ภูวดล (2563) กล่าวว่า การเป็นองค์ดิจิทัลมีความสำคัญ โดยสามารถทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้โดยการใช้เครือข่ายดิจิทัลที่ครอบคลุมทั้งองค์กร และเชื่อมโยงเข้ากับองค์กรอื่น ช่วยเพิ่มการคล่องตัวขององค์กร ช่วยให้องค์กรขนาดเล็กปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับองค์กรขนาดใหญ่ ในขณะเดียวกันช่วยให้องค์กรขนาดใหญ่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดีและมี ประสิทธิภาพ

Deloitte Development LLC (2010) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรดิจิทัล คือการที่องค์กรสามารถกำหนดกระบวนการทางดิจิทัลโดยการมีส่วนร่วมทางดิจิทัลและกลยุทธ์ดิจิทัลที่ครอบคลุมทุกด้าน สามารถพัฒนาสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กร สามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมแนวคิดดิจิทัลในทุกโอกาส และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดแบบดิจิทัล รวมถึงมีกลยุทธ์การบริหารงานสำหรับงานในอนาคต และสร้างความมุ่งมั่นให้บุคลากรในองค์กรโดยมีผู้นำที่จะผลักดันให้เกิดการใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างมีประสิทธิผลในองค์กร

ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์ (2561) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรดิจิทัลนั้นจะเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร รวมไปถึงบุคลากรและวัฒนธรรมขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนเพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการปรับกระบวนการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและสามารถในการบริหารจัดการเทคโนโลยีให้เต็มประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาระบบสารสนเทศใน ซึ่งทำให้องค์กรมีความคล่องตัวที่จะเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้จาก

ทุกที่ทุกเวลา สามารถการบริหารจัดการองค์กรโดยใช้อุปกรณ์ โปรแกรม ข้อมูลในระบบ รวมทั้งความเชื่อมโยงของข้อมูลร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการเป็นองค์กรดิจิทัล คือ การเป็นองค์กรดิจิทัลจะทำให้สามารถเพิ่มการคล่องตัวในการดำเนินงานขององค์กร ช่วยให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดีและมีประสิทธิภาพ

1.3 หลักการของการเป็นองค์กรดิจิทัล

หลักการในการดำเนินงานในองค์กร ต้องมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน มีการจัดกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการทั้งบุคลากรภายในองค์กรและภายนอกองค์กร โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการของการเป็นองค์กรดิจิทัล ไว้ดังนี้

ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์ (2561) กล่าวว่า หลักการของการเป็นองค์ดิจิทัล ต้องมีการพัฒนาและบริหารด้านสารสนเทศขององค์กร จะเน้นถึงการพัฒนาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศ คือ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากระบวนการทำงาน การพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยจะต้องมีความสมดุล จึงจะทำให้การลงทุนด้านสารสนเทศขององค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ ได้อย่างเต็มศักยภาพ

พระมหาไทยน้อย ญาณเมธี (สลางสิงห์) และพระศิลาศักดิ์ สุเมโธ (บุญทอง) (2561) กล่าวว่าหลักการสำคัญต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล ดังนี้

1. กลยุทธ์ในด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ จะเป็นเครื่องมือในการยกระดับการทำงานขององค์กรให้มีความทันสมัย เพื่อสร้างรูปแบบการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

2. การให้บริการขององค์กรภาครัฐผ่านระบบดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ

3. ยกระดับการทำงานขององค์กรภาครัฐ ให้มีการทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

4. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีการเตรียมความพร้อมทางด้านเครื่องมือดิจิทัลเพื่อรองรับการทำงาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้หน่วยงานของรัฐสามารถดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมในด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป หลักการสำคัญในการเป็นองค์กรดิจิทัล ต้องมีการพัฒนาและบริหารด้านสารสนเทศขององค์กร เพื่อยกระดับการทำงานขององค์กรให้มีความทันสมัยทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ภายใต้สภาพแวดล้อมในด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยทุกหน่วยงานจะต้องมีการดำเนินงานตามนโยบาย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และบริบท

การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล ในยุคปัจจุบัน และใช้เป็นกรอบแนวทาง กำหนดทิศทางขับเคลื่อนการดำเนินงาน ในด้านการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา โดยมีกฎหมายและนโยบายที่สำคัญดังนี้

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2565) ได้ระบุไว้ใน แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) กล่าวไว้ว่า การกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาประเทศ ประเทศไทยต้องมีการพัฒนาในด้านต่างๆ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ เข้าถึง พร้อมใช้ จ่ายได้ โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่ทันสมัย ประชาชน ทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งการเข้าถึงบริการจะสามารถทำได้ทุกที่ ทุกเวลา อย่างมีคุณภาพ ด้วยอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่รองรับความต้องการ และราคาค่าบริการที่ต้องจ่ายจะต้องไม่ได้เป็นอุปสรรค ในการเข้าถึงบริการดิจิทัลอีกต่อไป ในอนาคตโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงจะกลายเป็น สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับ ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ที่สามารถรองรับการเชื่อมต่อกับทุกสรรพสิ่ง

2. ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพิ่มศักยภาพสร้างธุรกิจ เพิ่มมูลค่า การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดย อาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ภาคธุรกิจสามารถลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ พร้อมกับเพิ่มประสิทธิภาพ ในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนวางรากฐานการแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว ภายใต้การส่งเสริม เศรษฐกิจดิจิทัลจึงจำเป็นต้องเร่งสร้างระบบนิเวศสำหรับธุรกิจดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการยกระดับและพัฒนา ขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจที่จะส่งผลต่อการขยายฐานเศรษฐกิจและอัตราการจ้างงานของไทยอย่างยั่งยืนในอนาคต

3. สร้างสังคมคุณภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างการมีส่วนร่วม การใช้ประโยชน์อย่าง ทั่วถึงและเท่าเทียม การพัฒนาประเทศไทยที่ประชาชน ทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่างๆ ของรัฐผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการรวบรวมและแปลงข้อมูล องค์ความรู้ของประเทศทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่นให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึง และนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยง่ายและสะดวก โดยประชาชนมีความรู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร และมีทักษะในการใช้ ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม

4. ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โปร่งใส อำนวยความสะดวก รวดเร็ว เชื่อมโยงเป็น หนึ่งเดียว การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมีแบบแผนและ เป็นระบบจนพัฒนาสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยสมบูรณ์ โดยลักษณะของบริการภาครัฐหรือบริการสาธารณะ จะอยู่ในรูปแบบดิจิทัล

ที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ ซึ่งประชาชนทุกคนสามารถ เข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา

5. พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล สร้างคน สร้างงาน สร้างความ เข้มแข็งจากภายใน การสร้างและพัฒนาบุคลากรผู้ทำงานให้มีความสามารถ ในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน ทั้งที่ประกอบอาชีพในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง และ ทุกสาขาอาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญตามระดับมาตรฐานสากล

6. สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กฎระเบียบทันสมัย เชื่อมั่นในการลงทุน มีความมั่นคงปลอดภัย มาตรฐาน กฎหมาย กฎ ระเบียบ และกติกา ที่มีประสิทธิภาพทันสมัย และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากลที่มาเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัลของประเทศ ตลอดจนการสร้างความมั่นคงปลอดภัยการสร้างความเชื่อมั่น และการคุ้มครอง สิทธิให้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภาคส่วน เพื่อก่อให้เกิดการอำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ พร้อมกับสร้างแนวทางขับเคลื่อนอย่างบูรณาการเพื่อ รองรับการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (2566) ได้ระบุไว้ใน แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570 โดยมุ่งยกระดับภาครัฐไทยสู่เป้าหมายการให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การสร้างความโปร่งใส ที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลแก่ประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอและการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการเป็นภาครัฐที่ปรับตัวทันการณ์ อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป แผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้สอดรับกับวิสัยทัศน์ข้างต้นไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่นคล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างมูลค่าเพิ่มอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ

นอกจากนี้ เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลมีทิศทางที่ชัดเจนและเกิดขึ้นได้จริงในเชิงปฏิบัติ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาในด้านที่มุ่งเน้นสำคัญ ไว้ทั้งหมด 10 ด้าน ได้แก่ การศึกษา สุขภาพและการแพทย์ ความเหลื่อมล้ำทางสิทธิสวัสดิการประชาชน สิ่งแวดล้อม

การเกษตร การท่องเที่ยว การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) แรงงาน การยุติธรรม และการมีส่วนร่วม โปร่งใสและตรวจสอบได้ของประชาชนทั้งนี้ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลมีความเกี่ยวข้องและจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการจากทุกหน่วยงานภาครัฐที่จำเป็นต้องเร่งพัฒนาและยกระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนของประเทศ จึงไม่ใช่เป็นเพียงการพัฒนาหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หากแต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาและขับเคลื่อนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นรูปธรรม ให้สนองตอบต่อความต้องการของประชาชน และมีมาตรฐานทัดเทียมกับนานาประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการ (2566) ได้ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการดิจิทัล เพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2566 – 2570 โดยมียุทธศาสตร์ในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน และสถานศึกษา การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย ศูนย์ข้อมูลกลาง (Data Center) ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต รวมถึงเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดจนเครื่องมือดิจิทัล การบริการ การศึกษาทางไกล จะต้องมีขนาดเพียงพอ ครอบคลุมทุกพื้นที่และสามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากทุกที่ ทุกเวลา อย่างมีคุณภาพ และมั่นคงปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาการศึกษา ที่มีคุณภาพและครอบคลุมทั่วถึงประชาชนทุกช่วงวัยและทุกกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือ บริการทางการศึกษาที่เหมาะสมผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถเข้าถึงและนำไปใช้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้โดยง่ายและสะดวก มีความรู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร และมีทักษะในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการสร้างสังคมดิจิทัลที่มีคุณภาพ (Digital Society) มุ่งหวังที่จะลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาส ทางการศึกษาของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการให้ก้าวสู่การเป็นหน่วยงานดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผ่านระบบสำนักงานอัจฉริยะ (Smart Office) สำหรับใช้บริหารงานเพื่อบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลอัตโนมัติร่วมกัน รวมทั้งกระบวนการทำงานและการให้บริการภาครัฐ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการทำงาน และขั้นตอนการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้องรวดเร็ว อำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้บริการ สร้างบริการของรัฐที่มี ธรรมาภิบาล และสามารถให้บริการประชาชน แบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกที่ทุกประเทศต่างขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการ

ขับเคลื่อน จากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดด ส่งผลให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องผลิตและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเร่งด่วน โดยต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ การปรับหลักสูตร และวิธีการประเมินผลที่ตั้งอยู่บนฐานของเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ทั้งนี้ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้อง กับบริบทความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เป้าหมายหลักเพื่อผลิตกำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตประจำวัน ทั้งการประกอบอาชีพในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงและทุกสาขาอาชีพ ให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในระดับมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม การศึกษามีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นตัวสำคัญ ในการพัฒนาสังคม และทรัพยากรบุคคลของประเทศ อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาสภาพการแข่งขันในเวทีโลก ของประเทศได้อย่างยั่งยืนในทุกด้าน การพัฒนาการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำรงชีวิต ให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการสำคัญ ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ การวิจัย ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดด ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก การปรับเปลี่ยนเศรษฐกิจและสังคมให้พร้อมรองรับประเทศไทยยุคดิจิทัล ที่เน้นการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งส่งผลให้การจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องปรับเปลี่ยน บทบาทใหม่ โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะ คุณลักษณะสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ได้ระบุนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

2. พัฒนาประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบ ระดับสมรรถนะดิจิทัสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา

4.พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

5.ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้เรียนรู้ตามความสนใจผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลาย

กล่าวโดยสรุป กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ทุกหน่วยงาน มุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสในการเข้าถึงการบริการการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การก้าวเป็นองค์กรดิจิทัล

1.5 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล

องค์กรดิจิทัล มีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกระบวนการปฏิบัติงานที่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล ไว้ดังนี้

เกสรา ศักดิ์มณีวงศา (2561) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัลที่สามารถตอบรับกระแสโลกในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะพบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ดิจิทัล การกำหนดทิศทางการดำเนินงาน โดยใช้ความสามารถของเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนให้องค์กรได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล อีกทั้งกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ดีนั้น ยังต้องสอดคล้อง และส่งเสริมให้องค์กรสามารถบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมถึงมีจุดมุ่งหมายในการใช้เทคโนโลยี เข้ามาเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดี ปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงาน ไม่ใช่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้แก้ปัญหาเป็นจุด ๆ หรือเพิ่มประสิทธิภาพของเฉพาะบางกระบวนการ

2. ด้านผู้นำ องค์กรจะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ได้นั้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี ที่พร้อมจะผลักดัน และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัลนั้น ผู้นำจำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจ และมองเห็นโอกาสในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ อีกทั้งควรมีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจ และความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร เพื่อให้องค์กรตอบรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านความสามารถของบุคลากร บุคลากรในทุกระดับชั้นนั้นมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้สัมฤทธิ์ผล องค์กรยังจำเป็นต้องให้บุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสม ทั้งนี้ความสามารถของบุคลากรสำหรับองค์กรดิจิทัลนั้นนอกจากต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี ยังจำเป็นต้องมีความสามารถในการคิดเชิงออกแบบ เพื่อให้สามารถจัดการโครงการภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัลเป็นไปอย่างยั่งยืน องค์กรต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมให้สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และกระบวนการทำงานแบบใหม่ในอนาคต วัฒนธรรมองค์กรที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานเข้าใจการดำเนินการ สร้างความเข้าใจระหว่างหน่วยงาน อีกทั้งระดมความรู้ ความสามารถ และความคิดเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

จันทร์จิรา เหลาราช (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญสู่การปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ประปอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลจะดำเนินการได้สำเร็จหากองค์กรมีวัฒนธรรมที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง การให้ความสำคัญกับการยืดหยุ่นเต็มใจยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่และนำไปใช้ประโยชน์ เน้นความคิดสร้างสรรค์และความทะเยอทะยานในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน มีค่านิยมองค์กรเกี่ยวกับการแข่งขันที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการให้ความรู้และปรับปรุงทัศนคติที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกภาคส่วน จะส่งผลต่อความสามารถในการปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร

2. กลยุทธ์ดิจิทัล เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล องค์กรจะต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ กลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลยุทธ์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงกลยุทธ์องค์กรที่เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ อย่างเหมาะสม

3. โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี การผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีสมัยใหม่กับอินเทอร์เน็ต สื่อสังคมออนไลน์และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยนวัตกรรมในแง่มุมต่าง ๆ เทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลใหม่ ๆ ได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงกระบวนการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลขององค์กร การมีแพลตฟอร์ม ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดการพัฒนารูปแบบการการดำเนินงาน ในขณะที่โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนกระบวนการในยุคดิจิทัล

4. ผู้นำองค์กร ในการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลให้ครอบคลุมกระบวนการดำเนินงาน สิ่งที่องค์กรจำเป็นจะต้องมี คือ ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหาร ที่มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อกระบวนการปรับเปลี่ยนในระยะยาว ผู้บริหารขององค์กรมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงระบบดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นระยะเริ่มต้นของกระบวนการ ตลอดจนผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจ และความเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลให้ประสบผลสำเร็จ

5. ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลอีกหนึ่งประการ คือ การมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถด้านดิจิทัล โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่กำลังดำเนินการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล จะต้องมีความรู้ มีทักษะและความเข้าใจที่

สามารถปฏิบัติงานได้ในสภาวะแวดล้อมดิจิทัล ความสามารถในการประยุกต์เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างหลากหลาย เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในสถานที่และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ความสามารถด้านดิจิทัลยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและสื่อสารร่วมกันกับทีมขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลขององค์กร

6. บรรยากาศทางดิจิทัล องค์กรที่มีการเปิดรับการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล กระบวนการจัดการด้านการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลจะต้องดีและมีคุณภาพ โดยที่จะต้องมีการวางแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร กำหนดและวางเป้าหมายของกิจกรรม การดำเนินการประเมินผลและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2563) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การไปสู่องค์การดิจิทัลทั้งองค์การดิจิทัลภาครัฐ และ องค์การดิจิทัลภาคเอกชน มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการดังนี้

1. กระบวนการคิดทางดิจิทัล ของคนในองค์กรในทุกระดับชั้น เริ่มจากคณะผู้บริหารที่จะต้องไม่ใช่แค่แสดงออกเท่านั้น แต่จะต้องทำให้เห็นว่าการคิดในกระบวนการทำงานจะต้องเป็นดิจิทัล

2. กระบวนการทำงาน ระบบงาน จะต้องลื่นไหล แบบไร้รอยต่อ แต่อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อน เชื่อถือได้ว่าทุกคนจะใช้ข้อมูล ที่ใหม่อยู่เสมอ และที่สำคัญคือเป็นข้อมูลชุดเดียวกัน

3. ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ระบบควบคุม สมองกลการเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สาย และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ในการประมวลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว

4. วัฒนธรรมดิจิทัล วัฒนธรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง สร้างผลงานในเชิงนวัตกรรม ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์ (2561) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบดังนี้

1. กระบวนการคิด ปรับกระบวนคิด วิสัยทัศน์ และความเชื่อมั่น ตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดลงไปสู่บุคลากรทุกระดับ เริ่มจากผู้บริหารที่ต้องนำเสนอและทำให้บุคลากรภายในองค์กรมองเห็นว่าการคิด นั้นจะต้องอยู่ในรูปแบบดิจิทัลทั้งระบบในด้านงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ไปสู่การเป็นองค์กรยุคดิจิทัล

2. กระบวนการทำงาน ระบบงานและกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กรจะต้องเชื่อมโยงกันเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ และเป็นข้อมูลชุดเดียวกันทั้งองค์กร โดยมีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลแบบองค์รวมข้อมูลต่าง ๆ จะต้อง

ปรับเปลี่ยนมาเป็นรูปแบบระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บ และบุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลองค์กรที่อัพเดตใหม่อยู่เสมอ

3. ทักษะการใช้เทคโนโลยี บุคลากรในองค์กรยุคดิจิทัลต้องปรับตัวให้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ ที่อัปเดตความเคลื่อนไหวอยู่เป็นระยะรวมไปถึงการใช้ซอฟต์แวร์และโปรแกรมต่างๆ ในการประมวลผลข้อมูลและป้อนคำสั่งได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้การทำงานในองค์กรยุคดิจิทัลเกิดประสิทธิภาพ

4. วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การจะก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างยั่งยืนนั้น วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัลมีส่วนสำคัญอย่างมากหากองค์กรขับเคลื่อนความเป็นดิจิทัลเข้าสู่กระบวนการทำงานในแบบเชิงลึก ปัญหา และอุปสรรคแบบเดิม ๆ ขององค์กรก็จะลดน้อยลงตามไปด้วยรวมถึงการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานขององค์กรให้ก้าวไปในทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์โลกยุคปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง คล่องตัว สะดวก ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ และตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว

ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วกอง (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. กระบวนการคิด ความคิดที่มีลักษณะความมุ่งมั่น ของทุกภาคส่วนในองค์กรที่ต้องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล

2. กระบวนการในการปฏิบัติ ต้องใช้ความร่วมมือของทุกฝ่าย สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ และต้องมีการเชื่อมโยงในระบบงานเพื่อสืบค้นข้อมูลได้อย่างเป็นปัจจุบัน

3. การปฏิบัติงาน มุมมองด้านการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรคือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

4. ทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงข้อมูลงานได้อย่างรวดเร็ว และสามารถบูรณาการเครื่องมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเครื่องมือพื้นฐานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการปรับเข้าสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความคิดดิจิทัล ชุดความคิดของคนในองค์กร ในทุกระดับชั้น เริ่มจากคณะผู้บริหาร และผู้บริหารสูงสุด ที่จะต้องไม่ใช่แค่แสดงออก เท่านั้น หากแต่ตนเองจะต้องทำให้เห็นว่าการคิดใน เชิงธุรกิจจะต้องเป็นดิจิทัล

2. กระบวนการดิจิทัล ระบบงานและกระบวนการ ภายใน จะต้องลื่นไหล แบบไร้รอยต่อ หากแต่อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อน เชื่อถือได้ว่าทุกคนจะใช้ข้อมูล ที่ใหม่อยู่เสมอ และที่สำคัญคือเป็นข้อมูลชุด เดียวกัน

3. ความรู้และทักษะดิจิทัล ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี ระบบควบคุม สมองกลฝังตัว การเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้ สาย และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ในการ ประมวลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว

4. วัฒนธรรมดิจิทัล วัฒนธรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการ เปลี่ยนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล คือต้อง พัฒนาคนและสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลก่อน โดยการ ที่คนภาครัฐต้องพัฒนาตัวเองให้ทันกับการเข้ามา ของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้เข้ามาเปลี่ยนวิถีชีวิตของคน หลังจากนั้นการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นดิจิทัล เทคโนโลยีเป็นเรื่องสุดท้าย และในที่สุดจะก้าวสู่การ พัฒนาประเทศไทย 4.0 ได้สำเร็จ

5. โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่มีจำนวน และ คุณภาพที่พอเหมาะกับการใช้งานเท่านั้น ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณ

อารีย์ น้ำใจดี และ พิชญาภา ยืนยาว (2562) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงให้ทันยุคดิจิทัลเป็นพื้นฐานของการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ กลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ดีต้องสอดคล้อง และส่งเสริมให้องค์กรสามารถบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร

2. ด้านความสามารถของบุคลากร องค์กรดิจิทัลจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี ความสามารถในการคิดเชิงออกแบบ ความสามารถในการทำงานแบบยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถจัดการโครงการภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับประโยชน์สูงสุด

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร การเป็นองค์กรดิจิทัลต้องมีความพร้อมในการปรับตัวในการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่องค์กรดิจิทัล รวดเร็ว ว่องไวต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน และความยืดหยุ่นในการดำเนินการตามบริบทของแต่ละองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Deloitte Development LLC (2010) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดกระบวนการทางดิจิทัล การมีส่วนร่วมทางดิจิทัล และกลยุทธ์ดิจิทัลที่ครอบคลุมทุกด้านของการดำเนินงาน

2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมและและบรรยากาศในองค์กร จัดองค์ประกอบทั้งทางด้านสถานที่ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเสนอแนวคิดดิจิทัลให้ในทุกโอกาสเพื่อพัฒนาบรรยากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

3. การสร้างความมุ่งมั่นและผู้นำที่จะผลักดันให้เกิดการใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างมีประสิทธิผลทั้งองค์กร

Fjeldstad and Langer (2012) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลประกอบด้วย 3องค์ประกอบ ดังนี้

1.โครงสร้างพื้นฐาน ระบบปฏิบัติงานที่มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ทั้งการประมวลผลแบบคลาวด์ การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ การคำนวณทางปัญญา และแพลตฟอร์มการทำงานร่วมกัน ปัญญาประดิษฐ์ที่ฝังอยู่ในเครื่องจักรและเครื่องมือ

2.บรรยากาศในการทำงานบทบาทบุคลากรต้องทำงานร่วมกัน ทั้งการควบคุมเทคโนโลยีที่ใช้งานและการออกแบบองค์กรดิจิทัลที่เหมาะสม มีการจัดระเบียบการปฏิบัติงานแบบดิจิทัล และมีลำดับขั้นตอน วางแผนในกลุ่มงานได้อย่างชัดเจน

3. การบริการด้านดิจิทัล ศักยภาพของบุคลากรที่สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลสำหรับการสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมและบริการร่วมกัน ตลอดจนองค์กรต้องมีการจัดหาแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Lomaki and Lakkala (2018) กล่าวถึง องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับทักษะและทรัพยากรทางเทคนิค โดยมีทักษะดิจิทัลพื้นฐาน เน้นความสามารถด้านดิจิทัลของครู ที่มีทรัพยากรที่สามารถยืดหยุ่นได้

2. ความเป็นผู้นำ บุคลากรทุกคนมีบทบาทในการร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนในการจัดทรัพยากรสำหรับส่งเสริมและพัฒนาครู

3. การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ครูมีการแลกเปลี่ยนสื่อการสอน ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ มีการอภิปราย แบ่งปันเนื้อหาร่วมกันพัฒนาโปรแกรมจัดการเรียนรู้ และมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้จากองค์กรภายนอก

Pettersson (2018) กล่าวถึง องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทาง การกำหนดและสื่อสารเป้าหมายและวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการตัดสินใจที่สะดวกและมีเป้าหมายที่ชัดเจน

2. พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ ในการสนับสนุนด้านเทคนิคการสอน พัฒนาวิชาชีพทั้งภายในองค์กรและนอกองค์กร มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีข้อกำหนดที่ชัดเจน

3.การพัฒนาทรัพยากรในองค์กร โดยพัฒนาทั้งทางด้านฮาร์ดแวร์และซอฟแวร์ โครงสร้างสนับสนุนด้านเทคนิคและการสอน มีการสร้างทีมที่มีความสามารถทางดิจิทัล เวลาในการบริหารจัดการและ งบประมาณด้านการร่วมมือจากภายนอก

Rott and Marouane (2018) ได้กล่าวว่า องค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา มีองค์ประกอบดังนี้

1. ความรู้ทางเทคโนโลยี บุคลากรทุกฝ่ายต้องความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีมีรวมถึงแหล่งข้อมูลในโรงเรียนที่มีความหลากหลาย ซึ่งจะทำให้การใช้เครื่องมือดิจิทัลสำหรับการสื่อสารต้องมีการเพิ่มทักษะการเรียนรู้และบูรณาการระบบดิจิทัลในระบบทางการศึกษา โดยที่ต้องมีความปลอดภัยเพื่อสามารถเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นความลับ รวมถึงข้อกำหนดของการทำงานร่วมกันทางดิจิทัลการสื่อสารในองค์กรเพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุด

2. ทัศนคติทางดิจิทัล การเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ของบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีการสร้างทัศนคติที่ดีในด้านดิจิทัลโดยมีผู้บริหารเป็นผู้สร้างจุดประกายให้แก่บุคลากรในองค์กรและหากสถานศึกษาต้องการในผู้ปกครองและนักเรียนมีส่วนร่วมในการเป็นองค์กรดิจิทัลจำเป็นต้องมีการสื่อสาร ให้ทุกฝ่ายได้เรียนรู้การใช้เครื่องมือทางดิจิทัล มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนทางสอนโดยมีสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

3. กระบวนการทำงาน การเก็บข้อมูลในระบบหากมีความเกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูลความเป็นส่วนตัว จะต้องแน่ใจว่าสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เพียงคนเดียว เช่น ข้อมูลผลการเรียนใบรับรองต่างๆ ของโรงเรียน หากมีผู้อื่นเข้าระบบได้อาจมีการแก้ไขข้อมูลได้ ดังนั้นระบบทั้งหมดควรถูกจัดระบบให้มีความปลอดภัยมีกระบวนการการอนุญาตใช้ข้อมูลที่เข้มงวด

Saputra & Saputra. (2020) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสามารถทางดิจิทัล โดยการมีส่วนร่วมทางเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานที่มีส่วนร่วมในสังคมเพื่อการเรียนรู้ โดยต้องมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่จำเป็นในการเป็นองค์กรดิจิทัล

2. ผู้นำด้านดิจิทัล ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในประสิทธิภาพ พฤติกรรม ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติ การเป็นผู้นำทางด้านดิจิทัลต้องมีองค์ประกอบของ ทักษะความรู้ทางดิจิทัล การบริหารจัดการ โครงสร้างการทำงานแบบเป็นทีม ความรู้ทางด้านการสื่อสารทางสังคมและ การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์

3. วัฒนธรรมดิจิทัล วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล เพราะบุคลากรในแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมดิจิทัลเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการรองรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

Ivancic et al., (2019) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ ทักษะและความความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล

2. บรรยากาศในองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการคิด เสนอแนวคิดการทำงาน รูปแบบใหม่ๆ สร้างนวัตกรรมทางดิจิทัลร่วมกันพัฒนาทักษะใหม่องค์กรที่สามารถรองรับกระบวนการเปลี่ยนแปลงได้

3. บรรยากาศในองค์กร เป็นปัจจัยและองค์ประกอบภายในขององค์กรที่มีความสำคัญ และมีความหลากหลาย มีการจัดบรรยากาศในองค์กร สถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ทางดิจิทัลที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล

4. ข้อมูลสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีใหม่ๆข้อมูลสารสนเทศ ที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร การเชื่อมต่อเครือข่าย การเชื่อมโยงของระบบดิจิทัลในองค์กร การนำเทคโนโลยีบูรณาการและใช้ประโยชน์ด้านนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญในองค์กรดิจิทัล

Vermeulen et al., (2009) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติ การเป็นผู้นำในด้านดิจิทัล โดยมีทักษะความรู้ทางดิจิทัล การบริหารจัดการ สามารถให้ความรู้ทางด้านการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ให้แก่ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี

2. กลยุทธ์ด้านเทคโนโลยี มีแนวทางวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล จัดระบบการทำงานให้เหมาะสมกับองค์กร

3. บรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคลากร ทั้งทางด้านทัศนคติ การรับรู้ และการควบคุมพฤติกรรมการรับรู้

Volini and Mazor (2002) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล จะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. กระบวนการคิด คุณสมบัติที่แตกต่างขององค์กรดิจิทัล คือ แนวความคิดครั้งแรกเกี่ยวกับดิจิทัล ซึ่งเป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของการค้นหาคำอธิบาย และการแก้ปัญหาด้วยดิจิทัลก่อนดำเนินการด้วยระบบมือ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือ เพื่อประโยชน์ในการเข้าถึงข้อมูลองค์กรอย่างเป็นระบบ

2. การปฏิบัติ พฤติกรรมพื้นฐานที่มีอยู่ในองค์กรดิจิทัลประกอบด้วย การดำเนินงานดิจิทัล ที่เป็นการพึ่งพาข้อมูลดิจิทัลในการจัดทำเอกสารอัตโนมัติและตรวจสอบกิจกรรมขององค์กรได้

แม่นยำยิ่งขึ้น โปร่งใส และยังช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้นำองค์กร มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีความพร้อมสำหรับการทำงานร่วมกัน เพื่อคิดค้นแก้ปัญหาและค้นหาข้อมูลใหม่ๆ เป็นการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม พัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงานแบบร่วมมือที่แตกต่างจากแผนผังองค์กรแบบเดิมและ การตัดสินใจที่จะขับเคลื่อนด้วยข้อมูล การพึ่งพาข้อมูลดิจิทัลในการวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

3. ทักษะของบุคลากร พฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรดิจิทัลต้องมี คือ ประสบการณ์ ด้านเทคโนโลยี ประสบการณ์ทางเทคนิคที่อาจจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน มีทักษะดิจิทัล การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ดิจิทัลในปัจจุบันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะในการใช้เครื่องมือเหล่านั้นในการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมเพื่อความสำเร็จในระยะยาว องค์กรจะต้องมีมากกว่าประสบการณ์ด้าน เทคโนโลยีและทักษะดิจิทัล ซึ่งจะต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจ มีความสามารถและความพยายามในการ จัดการปัญหาอย่างอัตโนมัติด้วยตนเอง

4. ทรัพยากร เครื่องมือและข้อมูลสารสนเทศดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน ขององค์กรดิจิทัล และทรัพยากรที่จำเป็นจะช่วยให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว เพื่อช่วย สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีการส่งสารถึงบุคลากรในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรมีความคล่องตัวมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบขององค์กรดิจิทัล จำเป็นต้องมีกำหนดกลยุทธ์ทางดิจิทัล มีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร มีการสร้างบรรยากาศดิจิทัล และการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล เพื่อให้องค์กรให้มีการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล

การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล	เกสรา ศักดิ์มณีวงศา (2561)	จันทร์จิรา เทลาราช (2564)	จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว(2563)	ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์(2561)	ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วกอง (2560)	สมศักดิ์ วานิชยารณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562)	อารีย์ น้ำใจดี และ พิชญภา ยืนยาว (2562)	Deloitte (2010)	Fjeldstad et al., (2012)	Lomaki , L. and Lakkala , M. (2018)	Marian Vermeulen, (2011)	Pettersson , F. (2018)	Rott and Marouane (2018)	Saputra , N. and Saputra , M. (2020)	Volini and Mazor (2002)	Ivancic et al., (2019)	รวม
การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล	องค์กรส่งเสริมการเป็นองค์กรดิจิทัลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง	การยืดหยุ่นเต็มใจยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่และนำไปใช้ประโยชน์	มีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	การเปลี่ยนแปลงการทำงานในให้เป็นทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัล		พัฒนาให้ทันกับการเข้ามาของดิจิทัลที่ได้เข้ามาเปลี่ยนวิถีชีวิตในการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นดิจิทัล	องค์กรดิจิทัลพัฒนาตามบริบทขององค์กรเพื่อสามารถดำเนินงานได้อย่างดี						มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในองค์กร			7
ภาวะผู้นำทางดิจิทัล	ผู้นำเข้าใจการนำดิจิทัลมาใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในองค์กร	ผู้นำมีบทบาทดำเนินการ ในการสร้างแรงจูงใจในการฏิบัติงาน						ผู้นำผลักดันให้ใช้ดิจิทัลในการทำงานอย่างมีประสิทธิผลทั้งองค์กร		ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์กรที่มีความพร้อมด้านทรัพยากรดิจิทัล	ผู้นำ มีการบริหารจัดการทางอิเล็กทรอนิกส์ให้แก่ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	ผู้นำกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการตัดสินใจที่สะดวกที่ชัดเจน		ผู้นำบริหารจัดการ และการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ดี			7

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล	เกสรา ศักดิ์ณรงค์ตา (2561)	จันทร์จิรา เหลาราช (2564)	จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว(2563)	ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์(2561)	ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วกอง (2560)	สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562)	อารีย์ น้ำใจดี และ พิชญภา ยืนยาว (2562)	Deloitte (2010)	Fjeldstad et al., (2012)	Lomaki , L. and Lakkala , M. (2018)	Marian Vermeulen, (2011)	Pettersson , F. (2018)	Rott and Marouane (2018)	Saputra , N. and Saputra , M. (2020)	Volini and Mazor (2002)	Ivancic et al., (2019)	รวม
การปรับปรุงการปฏิบัติงานทางดิจิทัล			กระบวนการทำงานภายในองค์กร มีระบบฐานข้อมูลถูกต้องเป็นปัจจุบัน	กระบวนการที่ระบบฐานข้อมูลเดียวกันที่มีเทคโนโลยีประมวลผลที่เป็นระบบ	กระบวนการที่องค์กรร่วมมือปฏิบัติงานและสามารถนำข้อมูลที่เป็นปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์	กระบวนการดิจิทัลเป็นระบบงานและกระบวนการภายในที่พัฒนาสู่องค์ดิจิทัล							กระบวนการทำงานถูกต้องปลอดภัยมีการอนุญาตใช้ข้อมูลที่เข้มงวด		ปฏิบัติงานดิจิทัลอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการตัดสินใจ		6
สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร	บุคลากร มีความสามารถทางดิจิทัลมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี	ปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลโดยการวางแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรอย่างประสิทธิภาพ	บุคลากรมีความรู้ความสามารถใช้เทคโนโลยีประมวลผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสามารถประมวลผลในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว		ความรู้และทักษะดิจิทัลความสามารถใช้ทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีสามารถปฏิบัติงานเพื่อเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล					การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาด้านดิจิทัลการเรียนรู้ร่วมกัน	บุคลากรสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลสื่อสารในองค์กรเพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุด	สมรรถนะทางดิจิทัลที่มีความจำเป็นต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล	สมรรถนะช่วยส่งเสริมให้มีทักษะในการใช้เครื่องมือในการดำเนินงาน	บุคลากรมีความรู้ความสามารถพัฒนาองค์กรสู่องค์กรดิจิทัลได้	11

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล	เกสรา ศักดิ์ณรงค์ศา (2561)	จันทร์จิรา เหลาราช (2564)	จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว(2563)	ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์(2561)	ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วกอง (2560)	สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562)	อารีย์ น้ำใจดี และ พิชญภา ยืนยาว (2562)	Deloitte (2010)	Fjeldstad et al., (2012)	Lomaki , L. and Lakkala , M. (2018)	Marian Vermeulen, (2011)	Pettersson , F. (2018)	Rott and Marouane (2018)	Saputra , N. and Saputra , M. (2020)	Volini and Mazor (2002)	Ivancic et al., (2019)	รวม
กระบวนการคิดทางดิจิทัล			ความคิดของคนในองค์กรที่แสดงให้ถึงกระบวนการทำงานที่เป็นดิจิทัล			ความคิดดิจิทัลที่แสดงให้เห็นถึงชุดความคิดของคนในองค์กรในยุคดิจิทัล							การสร้างทัศนคติที่ดีในด้านดิจิทัลและใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน		ความคิดที่สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มประโยชน์ในการเข้าถึงข้อมูลอย่างเป็นระบบ		4
กลยุทธ์ดิจิทัล	การกำหนดกลยุทธ์ทางดิจิทัลและวิสัยทัศน์ขององค์กร	ปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยี					กำหนดกลยุทธ์ที่สามารถบริหารพันธกิจและวิสัยทัศน์ดิจิทัล	มีส่วนร่วมทางดิจิทัลกำหนดกลยุทธ์ดิจิทัล		วิสัยทัศน์เทคโนโลยีบุคลากรที่มีทักษะองค์กรที่มีความพร้อมด้านทรัพยากร	วางแผนกลยุทธ์องค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลเหมาะสมกับองค์กร					6

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล	เกสรา ศักดิ์ณรงค์ศา (2561)	จันทร์จิรา เหลาราช (2564)	จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว(2563)	ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์(2561)	ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วกอง (2560)	สมศักดิ์ วานิชยารณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562)	อารีย์ น้ำใจดี และ พิชญภา ยืนยาว (2562)	Deloitte (2010)	Fjeldstad et al., (2012)	Lomaki , L. and Lakkala , M. (2018)	Marian Vermeulen, (2011)	Pettersson , F. (2018)	Rott and Marouane (2018)	Saputra , N. and Saputra , M. (2020)	Volini and Mazor (2002)	Ivancic et al., (2019)	รวม
โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล		พัฒนารูปแบบการดำเนินงานโดยมีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลในการสนับสนุนกระบวนการบริหารงาน			ทรัพยากรทางดิจิทัลเป็นเครื่องมือที่สามารถทำงานร่วมกับเครื่องมือพื้นฐานอื่นๆ	มีการกำหนดโครงสร้างที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการใช้งานข้อจำกัดในการวางแผนงบประมาณ			ระบบปฏิบัติงานที่มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง	มีการจัดทรัพยากรสำหรับส่งเสริมและพัฒนาครู		มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมีการได้รับงบประมาณจากภายนอก			ทรัพยากรทางดิจิทัลเป็นปัจจัยช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีความคล่องตัวมากขึ้น		7
บรรยากาศทางดิจิทัล	การวางแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร							องค์ประกอบทั้งทางด้านสถานที่ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	เทคโนโลยีที่ใช้งานองค์กรดิจิทัลมีการจัดระเบียบการปฏิบัติงานแบบดิจิทัล		บรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคลากร					บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญในการจัดบรรยากาศทั้งทางด้านสถานที่เครื่องมืออุปกรณ์	5
การบริการทางด้านดิจิทัล									บุคลากรสามารถเครื่องมือทางด้านดิจิทัลในการสร้างนวัตกรรมเพื่อบริการการงานอย่างมีประสิทธิภาพ								1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล	เกสรา ศักดิ์ณรงค์ศา (2561)	จันทร์จิรา เหลาราช (2564)	จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว(2563)	ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์(2561)	ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วกอง (2560)	สมศักดิ์ วานิชยารณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562)	อารีย์ น้ำใจดี และ พิชญภา ยืนยาว (2562)	Deloitte (2010)	Fjeldstad et al., (2012)	Lomaki , L. and Lakkala , M. (2018)	Marian Vermeulen, (2011)	Pettersson , F. (2018)	Rott and Marouane (2018)	Saputra , N. and Saputra , M. (2020)	Volini and Mazor (2002)	Ivancic et al., (2019)	รวม
วิสัยทัศน์ทางดิจิทัล				การคิดของบุคลากรโดยมีผู้บริหารนำเสนอความคิดปรับโครงสร้าง เพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัล						บุคลากรสามารถวางแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยใช้ทรัพยากรอย่างยืดหยุ่นได้							2
ข้อมูลข่าวสารทางดิจิทัล																องค์กรมีการนำข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เชื่อมต่อข้อมูลข่าวสารในองค์กร	1

จากตารางที่ 2.1 แสดงถึงการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ-ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล

การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล	เกสรา ศักดิ์เณรวงศา (2561)	จันทร์จิรา เพลาราช (2564)	จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว(2563)	ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์(2561)	ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วกอง (2560)	สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์และ นิสรา ใจซื่อ (2562)	อารีย์ น้ำใจดี และพิชญากา ยืนยาว (2562`)	Deloitte (2010)	Fjeldstad et al., (2012)	Lomaki , L. and Lakkala , M.	Marjan Vermeulen (2011)	Pettersson , F. (2018)	Rott and Marouane (2018)	Saputra , N. and Saputra , M.	Volini and Mazor (2002)	Ivancic et al., (2019)	รวม
ภาวะผู้นำทางดิจิทัล	✔	✔						✔		✔	✔	✔		✔			7
การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติทางดิจิทัล			✔	✔	✔	✔							✔		✔		6
สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร	✔	✔	✔	✔		✔	✔					✔	✔	✔	✔	✔	11
การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล	✔	✔	✔	✔		✔	✔							✔			7
กลยุทธ์ทางดิจิทัล	✔	✔					✔	✔		✔	✔						6
โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล		✔			✔	✔			✔	✔		✔			✔		7
การสร้างบรรยากาศดิจิทัล		✔						✔	✔		✔					✔	5

การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร

องค์ประกอบที่ 2 ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 3 ด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 4 ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 5 ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล

ผู้วิจัยของนำเสนอการศึกษาองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลแต่ละ องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร

มีนักวิชาการที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารดังต่อไปนี้

เกสรา ศักดิ์มณีวงศา (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้นำขององค์กรมีพฤติกรรมเป็นต้นแบบที่ดีพร้อมจะผลักดัน และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ผู้นำจำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจ และมองเห็นโอกาสในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ อีกทั้งควรมีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร เพื่อให้องค์กรตอบรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

จันทร์จิรา เหลาราช (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้นำองค์กร ขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลให้ครอบคลุมกระบวนการดำเนินงาน การมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อกระบวนการปรับเปลี่ยนระบบดิจิทัลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นระยะเริ่มต้นของกระบวนการ ตลอดจนผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจ และความเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลให้ประสบผลสำเร็จ

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้นำองค์กร จะต้องทำให้เห็นว่ากระบวนการทางการคิดในการจะนำองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในกระบวนการทำงานและจะต้องเป็นมีแนวความคิดโดยใช้เทคโนโลยีมาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร

Lomaki and Lakkala (2018) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน โดยการร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุก

ฝ่าย โดยมีผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนในการจัดทรัพยากรสำหรับส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะทางดิจิทัล

Pettersson (2018) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทาง การกำหนดและสื่อสารเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมการปฏิบัติงาน ให้เกิดความสะดวกและมีประสิทธิภาพสูงสุด

Saputra and Saputra (2020) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้นำขององค์กรซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในประสิทธิภาพ พฤติกรรม ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติ ทางด้านดิจิทัลต้องมีองค์ประกอบของ ทักษะความรู้ทางดิจิทัล การบริหารจัดการ โครงสร้างการทำงานแบบเป็นทีม ความรู้ทางด้านการสื่อสารทางสังคม และ การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำทางดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรมีแนวความคิดในการใช้เทคโนโลยีมาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นต้นแบบที่ดีในการผลักดัน และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงสร้างความเข้าใจ ในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆมาใช้ในสถานศึกษา มีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีการสนับสนุนจัดทรัพยากรสำหรับส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะทางดิจิทัล และมีการบริหารจัดการ โครงสร้างการทำงานแบบเป็นทีม และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

2. ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล

มีนักวิชาการที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของกลยุทธ์ทางดิจิทัลดังต่อไปนี้

เกสรา ศักดิ์มณีวงศา (2561) ได้กล่าวว่า *กลยุทธ์*ทางดิจิทัล หมายถึง การกำหนดทิศทางการดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนให้องค์กร ส่งเสริมให้องค์กรสามารถบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมถึงมีจุดมุ่งหมาย ปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงาน โดยนำเทคโนโลยีมาใช้แก้ปัญหา และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

จันทร์จิรา เหลาราช (2564) ได้กล่าวว่า *กลยุทธ์*ทางดิจิทัล หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์ในองค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ดิจิทัลองค์กรจะต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านในสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งทางด้าน กลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลยุทธ์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วกอง (2560) ได้กล่าวว่า *กลยุทธ์*ทางดิจิทัล หมายถึง การกำหนดทิศทางการดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีที่สามารถตอบสนองความต้องการของผลลัพธ์ขององค์กรได้โดยมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือขับเคลื่อน โดยใช้ทรัพยากร

ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงข้อมูลงานได้อย่างรวดเร็ว สามารถบูรณาการเครื่องมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเครื่องมือพื้นฐานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อารีย์ น้ำใจดี และ พิชญาภา ยืนยาว (2562) ได้กล่าวว่า *กลยุทธ์*ทางดิจิทัล หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย ที่สามารถบริหารพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร ในสถานการณ์ปัจจุบัน ในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งในในการวางแผนการดำเนินงาน โดยในการกำหนดกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ดีนั้นต้องสอดคล้อง และส่งเสริมให้องค์กรสามารถบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กร

Lomaki and Lakkala (2018) ได้กล่าวว่า *กลยุทธ์*ทางดิจิทัล หมายถึง การกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีต้องมีบุคลากรที่มีทักษะทางเทคโนโลยีและองค์กรที่มีความพร้อมด้านทรัพยากรทางเทคนิค โดยมีทักษะดิจิทัลพื้นฐานที่มีทรัพยากรที่สามารถยืดหยุ่นได้สามารถใช้เทคโนโลยีควบคู่กับเครื่องมือพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Pettersson (2018) ได้กล่าวว่า *กลยุทธ์*ทางดิจิทัล หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านเทคโนโลยีอย่างชัดเจน สามารถเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการตัดสินใจที่ที่ถูกต้อง โดยการนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโครงสร้างสนับสนุนการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ทางดิจิทัล หมายถึง การกำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัล มีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กลยุทธ์สู่ผู้ปฏิบัติ วางแผนงาน โครงการและกิจกรรม และกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนด

3. ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล

มีนักวิชาการที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล ดังต่อไปนี้

จันทร์จิรา เหลาราช (2564) ได้กล่าวว่า โครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล หมายถึง การกำหนดทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลใหม่ ๆ ได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงกระบวนการ ทำงาน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดการพัฒนารูปแบบการการดำเนินงาน โดยมีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนกระบวนการในยุคดิจิทัล

ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วกอง (2560) ได้กล่าวว่า โครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล หมายถึง การกำหนดโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล โดยใช้ทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน และสามารถแก้ไขปัญหาและ

ปรับปรุงข้อมูลงานได้อย่างรวดเร็ว และสามารถบูรณาการเครื่องมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเครื่องมือพื้นฐานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562)ได้กล่าวว่า โครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล หมายถึง การกำหนดทรัพยากรพื้นฐานโดยการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่มีคุณภาพที่พอเหมาะกับการใช้งานโดยในแต่ละองค์กรก็จะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงต้องมีการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Pettersson (2018) ได้กล่าวว่า โครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล หมายถึง การกำหนดทรัพยากรในการพัฒนาองค์กรด้านเทคโนโลยี โดยพัฒนาทั้งทางด้านฮาร์ดแวร์และซอฟแวร์ โครงสร้างต้องมีสนับสนุนด้านเทคนิค มีการสร้างทีมที่มีความสามารถทางดิจิทัล เวลาในการบริหารจัดการและงบประมาณด้านการร่วมมือจากภายนอก

Volini and Mazor (2002) ได้กล่าวว่า โครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล หมายถึง การกำหนดปัจจัยสำคัญโดยใช้เครื่องมือและข้อมูลดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรดิจิทัล มีทรัพยากรที่จำเป็นจะช่วยให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานในองค์กร

สรุปได้ว่า โครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล หมายถึง การกำหนดโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การกำหนดโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล โดยใช้ทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันและสามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานของบุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงานที่กำหนด และกำหนดโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลการบริหารอย่างชัดเจน มีแบบแผนและเป็นระบบได้อย่างมีประสิทธิภ

4. ด้านการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล

มีนักวิชาการที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล ดังต่อไปนี้

จันทร์จิรา เหลาราช (2564) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล หมายถึง การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อเข้าสู่องค์กรดิจิทัล จะต้องมีการดำเนินงานตามระบบเทคโนโลยีที่ดีและมีคุณภาพ โดยที่จะต้องมีการวางแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร กำหนดและวางเป้าหมายของงาน มีการดำเนินการ ประเมินผลและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2563) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล หมายถึง การการทำงานภายในองค์กรดิจิทัลให้มีการพัฒนาโดยมีการพัฒนาการทางด้านวัสดุอุปกรณ์ การตัดระบบฐานข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ระบบงานและกระบวนการภายในจะต้องลื่น

ไหล แบบไร้รอยต่อเพื่อลดความซ้ำซ้อน เชื่อถือได้และบุคลากรทุกฝ่ายสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์ (2561) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุง พัฒนาองค์กรดิจิทัล โดยใช้ระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกันเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่และเป็นฐานข้อมูลชุดเดียวกันที่ใช้งานร่วมกันได้ทั้งองค์กร มีการประมวลผลที่เป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลแบบองค์รวม เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บ และบุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน

วันชัย ราชวงศ์ (2562) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล หมายถึง การปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กรโดยจะต้องเชื่อมโยงกันเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ และ เป็นข้อมูลชุดเดียวกันทั้งองค์กร โดยมีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดเก็บวิเคราะห์และประมวลผล ข้อมูลแบบองค์รวม ข้อมูลต่าง ๆ จะไม่ถูกจัดเก็บแบบต่างคนต่างเก็บและต่างคนต่างใช้อีกต่อไป แต่จะต้องปรับเปลี่ยนมาเป็นรูปแบบระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บ และบุคลากรทุกคน สามารถเข้าถึงข้อมูลองค์กรที่อัพเดตใหม่อยู่เสมอ

ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วกอง (2560) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล หมายถึง การทำงานในองค์กรดิจิทัลต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการใช้ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา และมีการวางแผนงานบำรุงรักษาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบเพื่อให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล หมายถึง การปรับปรุงกระบวนการทางดิจิทัล ให้ระบบงาน ภายในองค์ที่พัฒนาเพื่อเข้าสู่องค์ดิจิทัล ระบบงานและกระบวนการภายใน จะต้องลื่นไหล แบบไร้รอยต่อ และอยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อน เชื่อถือได้ว่าทุกคนจะใช้ข้อมูล ที่ใหม่อยู่เสมอ และที่สำคัญคือเป็นข้อมูลชุดเดียวกัน

Volini and Mazor (2002) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล หมายถึง การกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานทางด้านดิจิทัลให้มีการพัฒนา โดยการตรวจสอบข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการตัดสินใจในการดำเนินงาน และคิดค้นแก้ปัญหาและค้นหาข้อมูลใหม่ๆ เป็นข้อมูลสนับสนุนการทำงาน พัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงาน โดยใช้ข้อมูลทางดิจิทัลในการวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

Rott and Marouane (2018) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล หมายถึง กระบวนการปรับปรุงการปฏิบัติงานในองค์กรดิจิทัล ในการเก็บข้อมูลในระบบ

จะต้องมีความปลอดภัย ตรวจสอบได้มีการเข้าถึงข้อมูลอย่างเฉพาะเจาะจงระบบทั้งหมดควรถูกจัดระบบให้มีความปลอดภัยมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการการใช้ข้อมูลที่เข้มงวด

สรุปได้ว่า การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล หมายถึง การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน กำหนดและวางเป้าหมาย การดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมตามบริบทของหน่วยงาน มีการปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ทางดิจิทัลที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาฐานข้อมูลกลาง จัดระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ ที่สามารถให้บุคลากรในองค์กร และบุคคลที่เกี่ยวข้องใช้ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว เป็นประโยชน์ และมีการวางแผนในการบำรุงรักษาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบเพื่อให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร

มีนักวิชาการที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะทางดิจิทัลของ ดังต่อไปนี้

เกสรา ศักดิ์มณีวงศา (2561) ได้กล่าวว่า สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจด้านเทคโนโลยีและมีความสามารถในการคิดเชิงออกแบบนวัตกรรม เพื่อให้สามารถดำเนินงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติพศ โกนสันเทียะ (2565) ได้กล่าวว่า สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล มีความสามารถในการใช้ทักษะหรือแหล่งเรียนรู้ อย่าง สร้างสรรค์เหมาะสม ปลอดภัย และมีจริยธรรม

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2563) ได้กล่าวว่า สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้ ความสามารถใช้เทคโนโลยีประมวลผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี ระบบควบคุม การเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สาย และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ในการประมวลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว

ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์(2561) ได้กล่าวว่า สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สามารถประมวลผลในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการใช้ซอฟต์แวร์และโปรแกรมต่างๆ ในการประมวลผลข้อมูลและป้อนคำสั่งได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้การทำงานในองค์กรยุคดิจิทัลเกิดประสิทธิภาพ

วันชัย ราชวงศ์ (2562) ได้กล่าวว่า สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรยุคดิจิทัลมีการปรับตัวให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ ที่อัปเดตความเคลื่อนไหวอยู่เป็นระยะ รวมไปถึงการใช้

ซอฟต์แวร์และโปรแกรมต่าง ๆ ในการประมวลผลข้อมูลและป้อนคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้การท างานใน องค์กรยุคดิจิทัลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอยู่เสมอ

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562) ได้กล่าวว่า สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรดิจิทัลควรมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี ระบบต่างๆ และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ในการประมวลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว

อารีย์ น้ำใจดี และ พิชญาภา ยืนยาว (2562) ได้กล่าวว่า สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยี สามารถปฏิบัติงานเพื่อเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล ในการคิดเชิงออกแบบ ความสามารถในการทำงานแบบยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถจัดการโครงการภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับประโยชน์สูงสุด

Pettersson (2018) ได้กล่าวว่า สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีเทคนิคการการจัดการเรียนรู้ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาเทคนิคการสอน รวมถึงการพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาวิชาชีพทั้งภายในองค์กรและนอกองค์กร

Rott and Marouane (2018) ได้กล่าวว่า สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยี เพื่อที่จะรวบรวมแหล่งข้อมูลภายในโรงเรียนที่มีความหลากหลายให้เป็นระบบ และสามารถใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีสำหรับการติดต่อสื่อสารเพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้และสามารถบูรณาการระบบดิจิทัลเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษา รวมถึงข้อกำหนดของการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุด

Saputra & Saputra (2020) ได้กล่าวว่า สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กร มีความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติทางเทคโนโลยีของบุคลากร ที่มีความจำเป็นต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล โดยการมีส่วนร่วมทางเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานที่มีส่วนร่วมในสังคมเพื่อการเรียนรู้ โดยต้องมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่จำเป็นในการเป็นองค์กรดิจิทัล

สรุปได้ว่า สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร หมายถึง ผู้นำและบุคลากร มีความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติทางเทคโนโลยีที่มีความจำเป็นต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล มีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยี ในการรวบรวมแหล่งข้อมูลภายในองค์กรที่มีความหลากหลายให้เป็นระบบ มีความรู้ ความสามารถ และเทคนิคการการจัดการเรียนรู้ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยี โดยนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาวิชาชีพให้เกิดประโยชน์

6. ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล

มีนักวิชาการที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของการสร้างบรรยากาศดิจิทัล ดังต่อไปนี้

จันทร์จิรา เหลาราช (2564) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศทางดิจิทัล หมายถึง การที่องค์กรร่วมกันสร้างบรรยากาศในการทำงานที่พร้อมในการเปิดรับการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล มีกระบวนการจัดการด้านการปรับเปลี่ยนสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ทางดิจิทัลจะต้องดีและมีคุณภาพและมีการวางแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร

Marjan (2011) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศทางดิจิทัล หมายถึง การที่องค์กรมีบรรยากาศทางดิจิทัล ที่มุ่งสู่การเรียนรู้ในองค์กร โดยการสร้างความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคลากรให้มีแนวคิดในการปรับเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงานในด้านดิจิทัล ในการร่วมกันพัฒนาสภาพแวดล้อมในองค์กร ทั้งทางด้านวัตถุ และทางด้านทัศนคติ เพื่อนำองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

Fjeldstad and Langer (2012) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศทางดิจิทัล หมายถึง การที่องค์กรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน บุคลากรมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีการควบคุมเทคโนโลยีที่ใช้งานและการออกแบบองค์กรดิจิทัลที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการทำงาน มีการจัดระเบียบการปฏิบัติงานแบบดิจิทัลที่มีลำดับขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

Ivancic et al., (2019) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศทางดิจิทัล หมายถึง การที่องค์กรมีการสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศในองค์กรโดยการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการคิด เสนอแนวคิดการทำงาน รูปแบบใหม่ๆ สร้างนวัตกรรมทางดิจิทัลร่วมกันพัฒนาทักษะใหม่องค์กรที่สามารถรองรับกระบวนการเปลี่ยนแปลงได้ พร้อมทั้งมีการจัดบรรยากาศในองค์กร สถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ทางดิจิทัลที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศทางดิจิทัล หมายถึง การสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่พร้อมปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีการสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศในองค์กรโดยการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการคิด เสนอแนวคิดการทำงาน รูปแบบใหม่ๆ สร้างนวัตกรรมทางดิจิทัล มีการปรับเปลี่ยนสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ทางดิจิทัลที่มีคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบท มีการจัดบรรยากาศในองค์กร สถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ทางดิจิทัลที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

7. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล

มีนักวิชาการที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล ดังต่อไปนี้

เกสรา ศักดิ์มณีวงศา (2561) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง การที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัล โดยที่องค์กรต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และกระบวนการทำงานแบบใหม่ในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ที่จะส่งเสริมให้ทุกฝ่ายในองค์กรเข้าใจการดำเนินการ สร้างความเข้าใจระหว่างหน่วยงาน และร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

จันทร์จิรา เหลาราช (2564) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง การที่องค์กรมีการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อเข้าสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยที่องค์กรมีการยอมรับวัฒนธรรมในการเปลี่ยนแปลงมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความเต็มใจยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่และนำไปใช้ประโยชน์ เน้นความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน รวมถึงการให้ความรู้และปรับปรุงทัศนคติที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกฝ่าย เพื่อที่จะส่งผลต่อการปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรเพื่อเข้าสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้เป็นอย่างดี

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2563) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง การที่องค์กรปรับเปลี่ยนเข้าสู่องค์กรดิจิทัลจะต้องมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการสร้างผลงานในเชิงนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ ยอมรับการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กรใหม่ๆ เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์(2561) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการทำงานในองค์กรให้เป็นทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับยุคดิจิทัล วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัลให้มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนความเป็นองค์กรดิจิทัล โดยต้องมีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์โลกยุคปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง คล่องตัว สะดวก ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ และตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว

วันชัย ราชวงศ์ (2562) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง การที่องค์กรจะก้าวสู่การเป็นการเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างยั่งยืนวัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัลมีส่วนสำคัญหากองค์กรขับเคลื่อนความเป็นดิจิทัลเข้าสู่กระบวนการทำงานในแบบเชิงลึก ปัญหา และอุปสรรค แบบเดิม ๆ ขององค์กรก็จะลดน้อยลงตามไปด้วย รวมถึงการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานขององค์กรให้ก้าวไป ในทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นโลกาภิวัตน์ในโลกยุคปัจจุบันได้

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์และ นิสรา ใจซื่อ (2562) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง การที่องค์กรมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล โดยที่ทุกฝ่ายในองค์กรต้องมีการพัฒนาตัวเองให้ทันกับการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้เข้ามาเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิต เพื่อให้การทำงานมีความพร้อมที่จะก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต่อไป

อารีย์ น้ำใจดี และ พิชญาภา ยืนยาว (2562) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง การที่องค์กรมีความพร้อมพื่อที่จะเปลี่ยนเข้าสู่องค์กรดิจิทัล โดยที่วัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงในการเป็นองค์กรดิจิทัลซึ่งต้องมีความพร้อมในการปรับตัวของบุคลากรอย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นในการดำเนินการตามบริบทของแต่ละองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Uzelac and Cvjetieanin (2008) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง การที่องค์กรมีการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลที่จะช่วยลดอุปสรรคและความ ยากลำบากที่เกิดขึ้นในการสื่อสารผู้คนได้ใช้รูปแบบใหม่ของปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมนอกจากนี้ยังขยายประสบการณ์ของชุมชนด้วยการช่วยเชื่อมต่อกับผู้อื่นที่มีความเชื่อหรือภูมิหลังต่างกัน

Saputra & Saputra (2020)ได้กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง การที่องค์กรมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรโดยในปัจจุบันวัฒนธรรมทางด้านดิจิทัลเข้ามามีส่วนในการดำเนินงาน และเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในองค์กร จะต้องมีการปฏิบัติงานโดยได้การสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง การสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือ และทำความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาองค์กร โดยที่ผู้นำองค์กร เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ และปรับเปลี่ยนแนวคิด ทัศนคติ ในการปฏิบัติงาน โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรทุกฝ่ายรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และนำมาพัฒนาองค์กรต่อไป

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2566) การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารราชการที่นำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล โดยมีการจัดระบบงาน

วิธีการทำงาน การจัดโครงสร้าง และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ

ทำนอง ภูเกิดพิมพ์ (2563) ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อและความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละ หน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลา แต่ละยุค แต่ละสมัย อีกด้วย โดยการมีส่วนร่วม เป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพใน การพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมายิ่งขึ้นเพื่อการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนา

ประสาร พรหมณา (2566) การบริหารแบบส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน จึงก่อให้เกิด ความรู้สึกผูกพัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์

ลำเพย เย็นมนัส (2566) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา ชุมชน สังคม องค์กรเอกชน องค์กรภาครัฐ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วม คิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมภาคภูมิใจ ยิ่งผู้บริหารสนับสนุนให้มี การร่วมมือกันเท่าไร ยิ่งเพิ่มพูนอำนาจและศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นเท่านั้น มากกว่า การที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ตามลำพัง เพราะว่าผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำงาน กันเป็นทีม

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารโดยให้ บุคคล ในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ การตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความ เชี่ยวชาญ ในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงานมี ความสำคัญของการ บริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง และกระบวนการการ ตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้เป็นหลักการของ การบริหารงานที่ผลต่อการด าเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจ ได้ลดช่องว่างของระบบการ สื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้ง

วันชัย โกลละสุต (2562) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กร หรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและ สำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

สุทธิษา เพ็ญศรี(2563) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์การ

สมยศ นาวีการ (2562) ให้ความหมาย ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ ของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจ หน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา และต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจ

Cohen et al., (1981) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกันของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ร่วมกัน

Anthony (1978) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในกระบวนการตัดสินใจ โดยเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้ความเชี่ยวชาญ และความคิดสร้างสรรค์มาช่วยแก้ปัญหาทางการบริหารโดยผู้บริหารยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่สำคัญ คือ ต้องพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์การ ไม่ใช่เพียงการรับรู้เพียงอย่างเดียว

Robbins (1990) ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้า มีส่วนร่วมบทบาทในกระบวนการทำงานตัดสินใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมจะช่วย เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ งานที่ออกมาจะมีคุณภาพที่ดีกว่ามากกว่าการ ออกคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยให้การทำงานเป็นกลุ่มประสบความสำเร็จ ตลอดจนตรงตามวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กรด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม มีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมวางแผนและกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังและประสบความสำเร็จ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

2.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2555) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีด้วยกัน 3 ส่วนดังนี้

1. ประโยชน์ที่เกิดกับหน่วยงาน คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพิ่มบรรยากาศและการ สื่อสารในหน่วยให้ดีขึ้น ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต หน่วยงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ได้ดีขึ้น

2. ประโยชน์ที่เกิดกับผู้บริหาร คือ ฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้นเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารและมีประสิทธิผลมากขึ้นเนื่องจากได้รับความคิดเห็นจากทุกฝ่ายแสดงให้ เห็นถึงความสามารถในการบริหารชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ประโยชน์ที่เกิดกับพนักงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงานดีขึ้น พนักงานมีความไว้วางใจกันสามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น

สุรินทร์ แก้วมณี (2558) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารอย่างมีส่วนร่วมว่าจะก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี และสามารถแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรและสามารถใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริการแบบมีส่วนร่วมว่าจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาขององค์กร การสร้างองค์กรไปสู่เป้าหมายและก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน ช่วยเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ในองค์กรสู่ความสำเร็จ

วันชัย โกลละสุต (2562) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริการแบบมีส่วนร่วม จะก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง โดยที่กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้ และเป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยเหตุผลวิวัฒนาการเพื่อความคิดที่เปิดกว้างมีการระดมความคิด นำไปสู่การตัดสินใจในการพัฒนาองค์กรต่อไปและสามารถลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งได้

Anthony (1978) สรุปความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการดังต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลย่อม มีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพที่เคยชิน แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการ ในเรื่องต่างๆ ดังนั้น เมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงบุคลากรในหน่วยงานก็สามารถรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะนี้

2. ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและผู้บริหารกับสหภาพแรงงานราบรื่นขึ้นเนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้กลุ่มต่างๆ กล้าเปิดเผยความไม่พอใจ ต่างๆ ออกมาทำให้ลดความสูญเสียต่างๆ อันเนื่องมาจากการขาดงาน การนัดหยุดงานหรือ การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

3. ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของหน่วยงานทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเองและรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ผลงานต่างๆ ของหน่วยงานมาจากความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงานส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน

4. ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหารพนักงานจะเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายบริหารได้ดีขึ้น และการบริหารลักษณะนี้ก็ช่วยให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้น ต่างฝ่าย ก็จะมีความรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้น การแก้ปัญหาก็สามารถดำเนินไปอย่างตรงไปตรงมา

5. ทำให้การบริหารพนักงานง่ายขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความผูกพันต่อหน่วยงานและมีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้ เนื่องจากไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดและการได้มีส่วนร่วมก็ช่วยให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น

6. ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากมีหลายคนมาช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกันทำให้คิดได้รอบคอบยิ่งขึ้น และการที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วยตัดสินใจทำให้ฝ่ายบริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจมากขึ้น

7. ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น โดยปกติในหน่วยงานทั่วไปมักสื่อสารจากบนลงล่างมากกว่าจากล่างขึ้นบน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นช่องทางให้เกิด การสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้ดีขึ้น

8. ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงาน เข้าใจเป้าหมายได้ตรงกันและมีทิศทางการดำเนินงานไปในทางเดียวกัน ทำให้ลดความขัดแย้ง ในการปฏิบัติงานส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กรเพราะเป็น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความสามัคคี และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การระดมความคิด นำไปสู่การตัดสินใจในการพัฒนาองค์กรต่อไปและสามารถลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งได้

2.3 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมทั้งหน่วยงานภายใน และภายนอกองค์กร ชุมชน ประชาชน หน่วยงานของภาครัฐและเอกชน โดยได้มีศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของนักวิชาการต่างๆ ที่ได้สรุปไว้ดังนี้

กมลชนก ศรีวรรณา (2561) กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 – ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ รวมถึงความมั่นใจในความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้บริหารโดยผ่านการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ

2. ความยึดมั่นผูกพัน เป็นความรู้สึกที่ดีซึ่งแสดงออกมาในการลักษณะของการขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ เต็มใจและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึก ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน กำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันให้การทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความรับผิดชอบร่วมกันและสามารถควบคุมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดแผนการทำงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้โดยอย่างมีความสุข

5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ผลตอบแทนหรือ ผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคมหรือ ผลประโยชน์ส่วนตัว

6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การร่วมมือกันของผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดใน การกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผล ร่วมออกแบบ การประเมิน จนกระทั่งการประเมินผล เพื่อหาข้อดี ข้อบกพร่องและแก้ไขการปฏิบัติงานให้ มีประสิทธิภาพ

กัญวัญญ์ ธารีบุญ (2563) กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการสร้างความสามัคคีภายในองค์กรให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีการยอมรับจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของสมาชิกในองค์กร มีการยอมรับนับถือกัน การสร้างความรู้สึกให้สมาชิกผูกพันกับองค์กร

2. การพัฒนาทีมงาน บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยอมรับใน ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สร้างเสริมภาวะผู้นำให้บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างทักษะ ความรู้และ ความสามารถในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการแสวงหาวิธีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่องค์กร

3. การกระจายอำนาจ บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานให้องค์กรและในการจัดสรร ทรัพยากร ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจการบริหารแบบมีส่วนร่วมและสามารถ แสดงความคิดเห็นคล้อยตามหรือแตกต่างกันได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการในระดับต่างๆขององค์กร มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์องค์กรเพื่อให้ชุมชน ผู้ปกครองได้ร่วมในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน

4. ความไว้วางใจกัน ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม บุคลากรทุกฝ่ายมีความศรัทธาเชื่อมั่นต่อตนเองและทีมงาน มีความเชื่อมั่นกับระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีส่วนร่วมในการวางแผนงานในปัจจุบันร่วมกันยอมรับจากทีมงาน มีการปรับและรับฟังความคิดเห็นระหว่างบุคคลได้ในทุกระดับ และสามารถได้รับข้อมูล ข่าวสารภายในองค์กรที่มีความถูกต้อง เพียงพอและเชื่อถือได้นำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การสื่อสาร ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดความมั่นใจองค์กรเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งข้อมูล ข่าวสารให้สมาชิกในองค์กร และบุคคลภายนอกองค์กร ได้ทราบอยู่เสมอ มีการนำผลการประเมินไปแก้ไข ปรับปรุง ในการทำงานให้ดีขึ้นและใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6. การตัดสินใจร่วมกัน บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมกันตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามโครงการต่างๆ ร่วมกัน โดยอาศัยข้อเท็จจริง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีการประเมินผลงาน มีการตัดสินใจร่วมกัน ในการทำงานมีความเห็นพ้องกันในการปฏิบัติงาน เพื่อขจัดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

7. การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันมีส่วนร่วม ในการวางแผนอนาคตขององค์กรร่วมกัน โดยบุคลากรในองค์กร ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และกำหนดทิศทางของงานที่ได้รับมอบหมาย เปิดโอกาสในการค้นหาปัญหา หาสาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน

8. ความเป็นอิสระในการบริหารองค์กร ความเป็นอิสระในการดำเนินงานที่ได้รับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารองค์กร มีการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม ความสามารถในการตัดสินใจอย่างอิสระ ไม่พึ่งพายึดติดหรือถูกบุคคลอื่นควบคุมมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน

9. เข้าใจบริบทขององค์การ โดยร่วมกันจัดสรรทรัพยากรภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกฝ่ายมีความเข้าใจบริบทขององค์กร และอุปสรรคที่เกิดขึ้น และร่วมกันหาแนวคิด และวิธีการในการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นในการพัฒนาองค์กร

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2555) กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 6 ปัจจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ โดยที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร มีการแบ่งอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความมีเหตุผลและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

2. ความไว้วางใจกัน ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะ และดูแลผลสุดท้ายของงานเพื่อประเมินผลการดำเนินงานต่อไป

3. การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบการดำเนินการ ในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหารร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกันมีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

5. ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

6. การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

นพดล พลเยี่ยม (2562) กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ความไว้วางใจ บุคลากรในองค์กรมีการยอมรับ ไว้วางใจ รับผิดชอบ ยินดีที่ร่วมมือเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากรกับองค์กรและผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ลักษณะดังกล่าวจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมรับผิดชอบ ต่อสิ่งที่ร่วมตัดสินใจดำเนินงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การที่องค์กรต้องมีรูปแบบของกิจกรรม และกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน โดยที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานและ โครงการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในการทำงาน

บัณฑิตย์ ลิมปนชัยพรกุล (2559) กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. การตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยการร่วมกันประชุมปรึกษา เป็นการสร้างความชัดเจน มีความเห็นสอดคล้องกัน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาปรับปรุงเป้าหมายขององค์กร ช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนมีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกันมีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพ

2. การร่วมตัดสินใจ มีการแบ่งอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจ โดยมีการร่วมกำหนดเรื่อง เกณฑ์ที่ต้องการ วิเคราะห์ส่วนดี ส่วนเสีย เปรียบเทียบตัวเลือกในการปฏิบัติงาน

3. การร่วมกันปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุน สร้างทีมงาน การให้ข้อมูล การติดตามวางแผน และการจัดองค์กร มอบหมายงาน รวมทั้งการประกาศเกียรติคุณ และให้รางวัล

4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ในการคิด ตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการรายงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

5. การไว้วางใจกัน ได้รับการยอมรับไว้วางใจให้โอกาสเท่าที่จะเป็นไปได้จากผู้บริหารสถานศึกษาผู้ร่วมงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย ด้วยทักษะ สติปัญญา ความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพราะผู้ร่วมงานรู้จักงานของตน และสามารถที่จะยอมรับผิดชอบในการบริหารงานของตนเองได้

6. ความยึดมั่นผูกพัน ผู้ปฏิบัติรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร การสนับสนุนช่วยเหลือ และฝึกอบรมแก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน และมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร เสียสละ และอุตสาหะ ทำให้เกิดผลผลิตในการทำงานมากขึ้น

7. สร้างความเป็นธรรมชาติในองค์กร โดยผู้บริหารควรจะต้องใช้ข้อมูลจากการรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ ให้เกิดประโยชน์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเพิ่มขึ้น โดยมีผู้ที่มีประสบการณ์และมีความกระตือรือร้นให้การสนับสนุน และสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ดีจะจูงใจให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

8. การร่วมประเมินผลและร่วมรับประโยชน์ โดยการที่ผู้บริหาร และผู้ร่วมงานร่วมกันรับรู้ขั้นตอนวิธีการที่ใช้ในการนิเทศติดตามและประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน โดยร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เขียนรายงานสรุปผลที่ได้รับจากการทำงาน ตรวจสอบข้อบกพร่อง ปรับปรุงแก้ไข และร่วมรับผลประโยชน์ ด้วยการให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพทั้งในแง่วัตถุและจิตใจ ในทางบวก และลบ โดยทุกคนได้รับประโยชน์เท่าเทียมกัน

ปาริชาติ แก้วสาร (2564) กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงาน ผลประโยชน์ และการประเมินผล อันเป็นขั้นตอนกระบวนการบริหารที่สำคัญ ถือได้ว่าผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหาร และยังเป็นการให้เกียรติยกย่อง ทำให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในการพิจารณาว่าผู้ติดต่อทุกฝ่าย มีการสื่อสารที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้หรือไม่ พิจารณาได้จากการได้รับความสนใจจากผู้รับสาร ความเข้าใจข่าวสารของผู้รับสาร และผู้รับสารยอมรับข่าวสาร และนำไปปฏิบัติให้ถูกต้องตามข้อมูลข่าวสารให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ด้านการไว้วางใจกัน บุคลากรทุกฝ่ายต้องรับรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดและร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้น

4. ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยการได้รับความร่วมมือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ชุมชน ผู้นำท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชนร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการและแผน กลยุทธ์ ที่มีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานของทุกฝ่าย มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันก่อนกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน สร้างข้อตกลงร่วมกันอย่างชัดเจนเพื่อการการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการกระจายอำนาจ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้มีการเสนอทางเลือกต่าง ๆ ชี้แนะกระบวนการ กลั่นกรองทางเลือก ให้ข้อมูลในการตัดสินใจในการเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเสรีภาพจนรู้สึกถึงความชอบธรรมของตนต่อการเข้าไปมีส่วนร่วม

มณฑาทิพย์ ศิริสุมทุม (2564) กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. การแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารให้บุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2. การกระจายอำนาจในการบริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมทำการจัดทำแผนการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมทำการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและกำหนดแนวทางการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ มีการแบ่งอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมทำการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารในโรงเรียนและการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ

4. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับและชื่นชมบุคลากรว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิผล

Argyris (1964) กล่าวว่า กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. การแสดงความคิดเห็น บุคลากรขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยได้รับการยอมรับให้สามารถแสดงความคิดเห็น หรือรับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

2. การยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน บุคลากรทุกฝ่ายยอมรับเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร ทำให้บุคลากรทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การร่วมกันรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

Likert (1967) กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. การแสดงความคิดเห็น โดยที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและเสนอ ข้อแนะนำ ในการถกเถียงปัญหาต่างๆ ได้

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่กระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่างๆ ขององค์การ เกิดแรงกระตุ้นเกื้อกูลต่อองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

3. การมีอิสระในการบริหารจัดการองค์กร โดยที่การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ระบบการสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวโดย เป็นไปอย่างอิสระในทิศทางเดียวกัน มีการสื่อสารที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

4. การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร โต้ตอบกันอย่างเปิดเผยอย่าง กว้างขวาง เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ โดยความร่วมมือจากชุมชน ท้องถิ่น กน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ทำให้สามารถสื่อสารและนำข้อมูลมาใช้ให้เกิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การตัดสินใจ โดยที่บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมยอมรับ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานในทุกกลุ่ม ทุกระดับขององค์กร ทำให้บุคคลากรยอมรับในการปฏิบัติงานของตนเองและยอมรับการตัดสินใจทำให้การปฏิบัติงานส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์อย่างถูกต้อง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์

7. การกระจายงาน บุคลากรสามารถควบคุมกันเองวางแผนระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน และสามารถแก้ไข ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ได้

8. การทำงานเป็นทีม โดยการพัฒนาตนเองและบุคลากรในองค์กร โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่การอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป

Swansburg (1996) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. การไว้วางใจกัน กล่าวว่าเป็นการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับ ความพอใจในงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารจะเปิดโอกาสให้สมาชิก ได้เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา การ ร่วมกันแก้ไขปัญหา ตลอดจนความรู้สึกถึงความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนเองภายหลังจากที่ความ ต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความพึงพอใจ

2. ความยึดมั่นผูกพัน กล่าวว่าการที่ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่า ภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นความต้องการหลักหรือเป้าหมาย ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อมนุษย์มีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกัน ปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพราะทุกคนมีเป้าหมายและ วัตถุประสงค์เดียวกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นภาวะที่มีความอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจ หน้าที่และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ปัจจัย การบริหาร แบบมีส่วน ร่วม	กมลชนก ศรีวรรณา (2561)	กัญวัญญ์ ธารีบุญ (2563)	ชูชาติ พ่วงสมจิตร์(2555)	ปัณฑิตย์ ลิมปาชัยพรกุล(2559)	นพดล พลเยี่ยม (2562)	มณฑาทิพย์ ศิริสุมทุม (2564)	ปาริชาต แก้วสาร(2564)	Argyris (1964)	Likert (1967)	Swansburg (1996)	ความถี่
การกระจาย อำนาจใน การตัดสินใจ		ส่วนร่วมใน การริเริ่ม สร้างสรรค์ ผลงานให้ องค์กรและ ในการจัดสรร ทรัพยากร	การที่ผู้บริหาร มีการแบ่ง อำนาจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ โดยนึกถึง ประโยชน์ของ องค์กรเป็นหลัก	แบ่งอำนาจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนในการ ตัดสินใจ โดยมี การร่วมกำหนด เรื่อง เกณฑ์ที่ ต้องการ วิเคราะห์ส่วนดี ส่วนเสีย		เปิดโอกาสให้ จัดทำ แผนการ ปฏิบัติงาน กำหนดแนว ทางการ ส่งเสริมความ ร่วมมือของ องค์กร	เปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ มี การกระจาย อำนาจไปสู่ ผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้มีการ เสนอทางเลือก ชี้แนะ กระบวนการ		มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ เกี่ยวกับการ บริหารงานของ องค์การเกิดแรง กระตุ้นเกื้อกูล ต่อองค์การ เพื่อ การปฏิบัติงาน ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ได้		6
การไว้วางใจ กัน	ความเชื่อมั่น ความ น่าเชื่อถือ รวมถึงความ มั่นใจใน ความสามารถ ของผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร โดยผ่าน การ แสดงออก ทางวาจาหรือ การกระทำ	บุคลากรทุก ฝ่ายมีความ ศรัทธา เชื่อมั่นต่อ ตนเองและ ทีมงาน มี ความเชื่อมั่น กับระบบการ บริหารแบบมี ส่วนร่วม มี ส่วนร่วมใน การวางแผน งานใน ปัจจุบัน ร่วมกัน	ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับความ ไว้วางใจให้ ดำเนินงาน ดูแล ความก้าวหน้า เป็นระยะ ๆ และดูแลผล สุดท้ายของงาน	ยอมรับไว้วางใจ ให้โอกาสเท่าที่ จะเป็นไปได้จาก ผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้ร่วมงานจะ สามารถ ปฏิบัติงานได้ อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย	บุคลากรใน องค์กร ไว้วางใจ ยินดีที่ ร่วมมือ เปิดเผย ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ ในการ ปฏิบัติงาน	ยอมรับฟัง ความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน ยอมรับและ ชื่นชม บุคลากรว่ามี ความสามารถ ปฏิบัติงานที่ ได้รับ มอบหมายได้ อย่างมี ประสิทธิผล	ทุกคนต้องรับรู้ และปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ รับผิดชอบให้ บรรลุถึง เป้าหมายตาม มาตรฐาน การศึกษาที่ กำหนดและร่วม รับผิดชอบต่อ ผลการจัด การศึกษาที่ เกิดขึ้น			ผู้ใต้บังคับบัญชา จะสามารถ ปฏิบัติงานได้ อย่าง สมบูรณ์ เรียบร้อย หาก ได้รับการ ยอมรับไว้วางใจ จากผู้บริหาร	8
การร่วม กำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ร่วมกัน	ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้าง ข้อตกลง ร่วมกันใน องค์กร ให้ การทำงาน เป็นไปใน ทิศทาง เดียวกัน	การ ตั้งเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ ของการ ทำงาน ร่วมกัน มี ส่วนร่วม ใน การวางแผน อนาคตของ องค์การ ร่วมกัน	การตั้งเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ ร่วมกันของ ผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุง พัฒนาเป้าหมาย ขององค์กร	พัฒนาปรับปรุง เป้าหมายของ องค์กร ทุกคนมี การทำงานที่มี ทิศทางเดียวกัน ผลงานที่ออกมา ก็จะมี ประสิทธิภาพ	ผู้บริหาร เปิดโอกาส ให้บุคลากร มีส่วนร่วม ในการ กำหนด เป้าหมาย การ ปฏิบัติงาน และ กิจกรรม ต่าง ๆ ของ องค์กร		ร่วมกันจัดทำ แผนปฏิบัติการ และแผนกลยุทธ์ มีการประชุม กำหนด เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ สร้างข้อตกลง ร่วมกันใน สถานศึกษา อย่างชัดเจน	สมาชิกทั้ง องค์กรมี เป้าหมาย เดียวกัน มี ส่วนร่วม เป็นการ ยินยอม และพร้อม ที่จะปฏิบัติ หน้าที่ด้วย ความเต็ม ใจ	การดำเนินงาน เพื่อให้ งาน บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ อย่างถูกต้อง	เป้าหมาย ของ การบริหารแบบ มีส่วนร่วม ตั้งเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ เดียวกัน ผลผลิตหรือ ผลงานก็จะ ออกมาอย่างมี ประสิทธิภาพ	9

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม	กมลชนก ศรีวรรณา (2561)	กัญญ์วัญญ์ ธารีบุญ (2563)	ชูชาติ พ่วงสมจิตร์(2555)	บัณฑิตย์ ลิมปาชัยพรกุล(2559)	นพดล พลเยี่ยม (2562)	มณฑาทิพย์ ศิริสุมทุม (2564)	ปาริชาต แก้วสาร(2564)	Argyris (1964)	Likert (1967)	Swansburg (1996)	ความถี่
การเป็นอิสระในการรับผิดชอบ	บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง	ความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ	ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ	เป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ในการคิดตัดสินใจและการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ ความมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการรายงานของแต่ละบุคคล	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในการทำงาน			การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ	สื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวโดยเป็นไปอย่างอิสระในทิศทางเดียวกัน มีการสื่อสารที่ถูกต้องและเชื่อถือได้	ความอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในในการทำงานอย่างอิสระ	8
การผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ดีซึ่งแสดงออกมาในการลักษณะของการยอมรับเป้าหมาย	บุคลากรทุกคนในองค์กรม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการสร้างความสามัคคีภายในองค์การให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร	ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร การสนับสนุนช่วยเหลือ	บุคลากรในองค์กรรู้สึกผูกพันและร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมตัดสินใจ			องค์การมีความผูกพันกับองค์การที่มีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์การ ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ		ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน	7

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม	กมลชนก ศรีวรรณา (2561)	กัญวัญญ์ ธารีบุญ (2563)	ชูชาติ พ่วงสมจิตร์(2555)	ปัณพิตย์ ลิมปาชัยพรกุล(2559)	นพดล พลเยี่ยม (2562)	มณฑาทิพย์ ศิริสุมทุม (2564)	ปาริชาต แก้วสาร(2564)	Argyris (1964)	Likert (1967)	Swansburg (1996)	ความถี่
การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร		องค์กรเปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกทราบอยู่เสมอ	การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้การตัดสินใจถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพ	ให้ข้อมูล การติดตามวางแผนและการจัดองค์กรมอบหมายงานรวมทั้งการประกาศเกียรติคุณ และให้รางวัล			ผู้ติดต่อ สื่อสารสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้จากการได้รับความสนใจจากผู้รับสาร ความเข้าใจข่าวสารของผู้รับสาร และผู้รับสารยอมรับข่าวสาร		โต้ตอบกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ		5
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารองค์กร มีการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม		ฟังข้อเสนอแนะและมีความกระตือรือร้นให้การสนับสนุนและสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ดีให้เกิดความสำเร็จขององค์กร	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มความสามารถ				โดยที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและเสนอข้อแนะนำ ในการถกเถียงปัญหาต่างๆ ได้		4
การพัฒนาทีมงาน		บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยอมรับในความสามารถสร้างเสริมภาวะผู้นำให้บุคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน		การสร้างทีมงานให้มีหน้าที่ของแต่ละบุคคลโดยมีการสร้างขวัญกำลังใจให้ในการปฏิบัติงาน					การพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจะส่งเข้า สู่การอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป		3

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม	กมลชนก ศรีวรรณา (2561)	กัญวัญญ์ ธารีบุญ (2563)	ชูชาติ พ่วงสมจิตร์(2555)	ปัณฑิตย์ ลิมปาชัยพรกุล(2559)	นพดล พลเยี่ยม (2562)	มณฑาทิพย์ ศิริสุมทุม (2564)	ปาริชาต แก้วสาร(2564)	Argyris (1964)	Likert (1967)	Swansburg (1996)	ความถี่
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	มีส่วนร่วมผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนตัว			มีส่วนร่วในการร่วมรับผลประโยชน์ ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ที่เท่าเทียมกัน			เปิดโอกาสให้บุคลากรการร่วมในการดำเนินงาน ร่วมรับผลประโยชน์ร่วมการประเมินผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				3
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	การกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผลแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ			มีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศ ติดตามประเมินผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน							2
การเข้าใจบริบทขององค์กร		มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเข้าใจบริบทขององค์กรและหาแนวทางพัฒนาองค์กรร่วมกัน									1

จากตารางที่ 2.3 แสดงถึงการสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า องค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม	กมลชนก ศรีวรรณา (2561)	กัญญ์วัญญ์ ธารีบุญ (2563)	ชูชาติ พ่วงสมจิตร์(2555)	บัณฑิตย์ ลิมปนชัยพรกุล(2559)	นพดล พลเยี่ยม (2562)	มณฑาทิพย์ ศิริสุมทุม (2564)	ปาริชาต แก้วสาร(2564)	Argyris (1964)	Likert (1967)	Swansburg (1996)	ความถี่
การกระจายอำนาจการตัดสินใจ		✓	✓	✓		✓	✓		✓		6
การไว้วางใจกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	8
การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9
การมีอิสระในการรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	8
การผูกพันต่อองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	7
การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร		✓	✓	✓			✓		✓		5

จากตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 2 การไว้วางใจกัน

องค์ประกอบที่ 3 การมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 4 การผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบที่ 5 การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

องค์ประกอบที่ 6 การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ผู้วิจัยของนำเสนอการศึกษาแต่ละ องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน

มีนักวิชาการที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย ดังต่อไปนี้

กมลชนก ศรีวรรณา (2561) ได้กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กร ให้การทำงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความรับผิดชอบร่วมกันและสามารถควบคุมการทำงานได้ง่ายขึ้น

กัญวัญญ์ ธารีบุญ (2563) ได้กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วม ในการวางแผนอนาคตขององค์การร่วมกัน มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และกำหนดทิศทาง ของกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย การเปิดโอกาส ค้นหาปัญหา หาสาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไข เพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์(2555) ได้กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหารร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงาน ที่มีทิศทางเดียวกันมีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

นพดล พลเยี่ยม (2562) ได้กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กร มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายรูปแบบของกิจกรรมร่วมกันอย่างชัดเจน โดยที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

บัณฑิตย์ ลิมปนชัยพรกุล (2559) ได้กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่ทุกฝ่ายในองค์กรร่วมกันประชุมปรึกษา เป็นการสร้างความชัดเจน มีความเห็นสอดคล้องกัน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในการพัฒนาปรับปรุงเป้าหมายขององค์กร จะช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนมีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกันมีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพ

ปาริชาต แก้วสาร(2564) ได้กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรร่วมกันจัดทำแผน ปฏิบัติการและแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมี

เป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานของทุกคนในสถานศึกษา มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันก่อนกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานสร้างข้อตกลงร่วมกันในสถานศึกษา อย่างชัดเจน

Argyris (1964) ได้กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย ให้สมาชิกแสดง ความคิดเห็นช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ทำให้บุคลากรในองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วม เป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

Likert (1967) ได้กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์อย่างถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพ

Sashkin (1982) ได้กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในงานในการกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อที่พวกเขาจะได้พยายามทำให้งาน หรือผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเกิดผลงานที่ดี

Swansburg (1996) ได้กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกัน ปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพราะทุกคนมีเป้าหมายและ วัตถุประสงค์เดียวกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้นำและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ขอบเขตของงาน ข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน การปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กรและการจัดทำแผน ปฏิบัติการและแผนกลยุทธ์เพื่อให้วัตถุประสงค์อย่างถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การไว้วางใจกัน

มีนักวิชาการที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของการไว้วางใจกัน-ดังต่อไปนี้

กมลชนก ศรีวรรณา (2561) ได้กล่าวว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ รวมถึงความมั่นใจในความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้บริหารโดยผ่าน การแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ

กัญวัญญ์ ธารีบุญ (2563) ได้กล่าวว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง การที่บุคลากรทุกฝ่ายมีความศรัทธา เชื่อมั่นต่อตนเองและทีมงาน มีความเชื่อมั่นกับระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี

ส่วนร่วมในการวางแผนงานในปัจจุบันร่วมกันยอมรับจากทีมงาน มีการปรับและรับฟังความคิดเห็น ได้ในทุกระดับ และข้อมูล ข่าวสารภายในองค์การมีความถูกต้อง เพียงพอและเชื่อถือได้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์(2555) ได้กล่าวว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ ดำเนินงานโดยที่ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ และดูแลผลสำเร็จของงาน โดยที่ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในผู้ร่วมงานในดำเนินงานนั้นๆ

นพดล พลเยี่ยม (2562) ได้กล่าวว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีการยอมรับ ไว้วางใจ รับผิดชอบ ยินดีที่ร่วมมือเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

บัณฑิตย์ ลิมปนชัยพรกุล (2559) ได้กล่าวว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานได้รับการยอมรับไว้วางใจให้โอกาสเท่าที่จะเป็นไปได้จากผู้บริหารสถานศึกษาผู้ร่วมงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อยในทุกระดับในสถานศึกษา ด้วยทักษะ สติปัญญา ความรู้ความเฉลียวฉลาด และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพราะผู้ร่วมงานรู้จักงานของตนดีกว่าใครๆ สามารถที่จะยอมรับผิดชอบในการบริหารงานของตน

ปาริชาต แก้วสาร (2564) ได้กล่าวว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง การที่ทุกคนต้องรับรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดและร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้น

มณฑาทิพย์ ศิริสุมทุม (2564) ได้กล่าวว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง การที่ทุกฝ่ายในองค์กรยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับและชื่นชมบุคลากรว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิผล

Swansburg (1996) ได้กล่าวว่า การไว้วางใจกัน หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง สมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร

สรุปได้ การไว้วางใจกัน หมายถึง ความเชื่อมั่น เชื่อถือ และมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รับรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ยอมรับ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความศรัทธาในทีมงาน ร่วมยินดีชื่นชมและรับผิดชอบต่อผลของการดำเนินงานขององค์กร

3. การเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ

มีนักวิชาการที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของการเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้

กมลชนก ศรีวรรณา (2561) ได้กล่าวว่า การเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับ งานของ

ตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงาน และมี อิสระในการกำหนดเกณฑ์

กัญวัญญ์ ธารีบุญ (2563) ได้กล่าวว่า การเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ หมายถึง การที่ทุกฝ่ายในองค์กรสามารถดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารองค์กร มีการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม ความสามารถในการตัดสินใจอย่างอิสระ ไม่พึ่งพายึดติดหรือถูกบุคคลอื่นในสังคมควบคุมมีความเป็นตัวของตัวเอง

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์(2555) ได้กล่าวว่า การเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรทุกคน มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

นพดล พลเยี่ยม (2562) ได้กล่าวว่า การเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ หมายถึง การที่ระบบการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร มีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในการทำงาน

บัณฑิตย์ ลิมปนชัยพรกุล(2559) ได้กล่าวว่า การเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ หมายถึง การที่องค์กรในบุคลากรมีการแสดงความคิดเห็น ในการคิดตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ ความมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการรายงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

Anthony (1978) ได้กล่าวว่า การเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตน และตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล และคำนึงถึงประโยชน์ของ องค์การเป็นหลัก

Likert (1967) ได้กล่าวว่า การเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ระบบการสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวโดย เป็นไปอย่างอิสระในทิศทางเดียวกัน มีการสื่อสารที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

Swansburg (1996) ได้กล่าวว่า การเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ หมายถึง การที่ทุกคนในองค์กรมีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจ หน้าที่และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า การเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ หมายถึง ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ บุคลากรมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ มีอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงานตามอำนาจหน้าที่และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ได้มีการวางแผนงานในการดำเนินงานไว้

4. การผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของการผูกพันต่อ ดังต่อไปนี้

กมลชนก ศรีวรรณา (2561) ได้กล่าวว่า การผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีซึ่งแสดงออกมาในการลักษณะของการยอมรับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ เต็มใจและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

กัญวัญญ์ ธารีบุญ (2563) ได้กล่าวว่า การผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการสร้างความสามัคคีภายในองค์การให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีการยอมรับจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของสมาชิก ในองค์การ มีการยอมรับนับถือกันในกลุ่มหรือทีมงาน การสร้างความรู้สึกให้สมาชิกผูกพันกับองค์การและมีการสร้างความสามัคคีภายในองค์การให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2555) ได้กล่าวว่า การผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายของ องค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกันและร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่ง ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

นพดล พลเยี่ยม (2562) ได้กล่าวว่า การผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากรกับองค์กรและผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ลักษณะดังกล่าวจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมรับผิดชอบ ต่อสิ่งที่ร่วมตัดสินใจ ดำเนินงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ

บัณฑิตย์ ลิมปนชัยพรกุล (2559) ได้กล่าวว่า การผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร การสนับสนุนช่วยเหลือ และฝึกอบรมแก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน และมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร เสียสละ และอุตสาหะ ทำให้เกิดผลผลิตในการทำงานมากขึ้น

Argyris (1964) ได้กล่าวว่า การผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์กร รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

Swansburg (1996) ได้กล่าวว่า การผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการความยึดมั่นผูกพัน บุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

สรุปได้ว่า การผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความสร้างความสามัคคีภายในองค์กร และสามารถสามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรู้สึก ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5. การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

มีนักวิชาการที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ที่ดังต่อไปนี้

กัญวัญญ์ ธารีบุญ (2563) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานให้องค์กรและในการจัดสรร ทรัพยากร ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจการบริหารแบบมีส่วนร่วมและสามารถ แสดงความคิดเห็นคล้อยตามหรือแตกต่างกันได้ มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการในระดับต่างๆขององค์กร มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์องค์กรเพื่อให้ชุมชน ผู้ปกครองได้ร่วมในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2555) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาส ให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร มีการแบ่งอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความมีเหตุผลและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ปาริชาต แก้วสาร (2564) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชากระตุ้นให้มีการเสนอทางเลือกต่าง ๆ ชี้แนะกระบวนการ กลั่นกรองทางเลือก ให้ข้อมูลในการตัดสินใจในการเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเสรีภาพจนรู้สึกถึงความชอบธรรมของตนต่อการเข้าไปมีส่วนร่วม

มณฑาทิพย์ ศิริสุมทุม (2564) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมทำการจัดทำแผนการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมทำการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและกำหนดแนวทางการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

Anthony (1978) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การที่องค์กรมีการแบ่งอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ทำให้อำนาจของผู้บริหารลดลงแต่การแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชากลับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาร่วมรับผิดชอบงานมากขึ้น ถ้าผู้บริหารกลัวการเสียอำนาจส่วนนี้และไม่ยอมแบ่งปันการตัดสินใจไปให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาการบริหารแบบมีส่วนร่วมก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้

Argyris (1964) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

Cohen et al., (1981) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการอภิปรายปัญหาความต้องการจัดอันดับความสำคัญของปัญหานำไปสู่การคิดริเริ่มโครงการ การเลือกทำโครงการงานและกิจกรรมส่วนใดบ้าง การดำเนินงานในโครงการงานกิจกรรมใดก่อนหลัง รวมถึงการตัดสินใจในขณะที่มีการดำเนินโครงการงานกิจกรรมนั้น

Likert (1967) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่กระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่างๆ ขององค์การ เกิดแรงกระตุ้นเกื้อกูลต่อองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ และมีการกระจายงานไปยังทุกฝ่าย ซึ่งสามารถควบคุมกันเองได้และสามารถแก้ไข ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ได้ หลีกเลี่ยงการตำหนิและดุว่ากล่าวกันในองค์กร

Shadid et al.,(1982) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ทุกฝ่ายทั้งในและนอกองค์กรดำเนินงานตามกระบวนการตัดสินใจ มีการกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ เลือกนโยบายและสามารถตัดสินใจในช่วงดำเนินการ การวางแผนและการตัดสินใจในช่วงปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

Sashkin (1982) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหรือในหลายๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบ และประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่างๆ

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจและการตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง การแบ่งอำนาจการตัดสินใจ การกระจายอำนาจตัดสินใจ วางแผนและการตัดสินใจในการทำแผนปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการอภิปรายปัญหาและให้คำปรึกษาในการดำเนินงาน

6. การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

มีนักวิชาการที่ได้กล่าวเกี่ยวกับ ความหมายของการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ดังต่อไปนี้

กัญวัญญ์ ธารีบุญ (2563) ได้กล่าวว่า การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่บุคลากรทุกฝ่ายได้มีการสื่อสาร ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดความมั่นใจ องค์กรเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งข้อมูล ข่าวสารให้สมาชิกในองค์กร และบุคคลภายนอกองค์กร ได้ทราบอยู่เสมอ มีการนำผลการประเมินไปแก้ไข ปรับปรุง ในการทำงานให้ดีขึ้นและใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์(2555) ได้กล่าวว่า การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่บุคลากรมีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ปาริชาติ แก้วสาร (2564) ได้กล่าวว่า การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในการพิจารณาว่าผู้ติดต่อทุกฝ่าย มีการสื่อสารที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้หรือไม่ พิจารณาได้จากการได้รับความสนใจจากผู้รับสาร ความเข้าใจข่าวสารของผู้รับสาร และผู้รับสารยอมรับข่าวสาร และนำไปปฏิบัติให้ถูกต้องตามข้อมูลข่าวสารให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วันชัย โกลละสุต (2562) ได้กล่าวว่า การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีการให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้องโปร่งใสในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานโดยมีช่องทางซึ่งกันและกัน เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารที่กว้างขวางต่อประชาชนและเข้าถึงได้โดยสะดวก มีระบบการจัดการข้อมูลข่าวสารที่ได้จากประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปประกอบการ ปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารงาน การให้บริการ

Likert (1967) ได้กล่าวว่า การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรทุกฝ่ายมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร โต้ตอบกันอย่างเปิดเผยอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ โดยความร่วมมือจากชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ทำให้สามารถสื่อสารและนำข้อมูลมาใช้ให้เกิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องโปร่งใสเป็นประโยชน์ มีการเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอก

องค์กร มีการนำข้อมูลข่าวสารมาประเมินเพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุง ในการทำงานให้ดีขึ้น และนำไปปฏิบัติให้ถูกต้องตามข้อมูลข่าวสารให้เกิดประโยชน์

3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

3.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มี ภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ประชากรวัยเรียน ให้ได้รับโอกาส ทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 2 มาตรา 10 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 71 แห่ง ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอบางเสาธง และสามารถแบ่งกลุ่ม เครือข่ายโรงเรียนเป็น 5 กลุ่มโรงเรียน ได้แก่ บางพลี 1 บางพลี 2 บางบ่อ 1 บางบ่อ 2 และบางเสาธง ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 23 มิถุนายน 2565) จำนวน 1,505 คน และข้อมูลประชากรวัยเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 23 มิถุนายน 2565) มีนักเรียนจำนวน 28,780 คน

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นหน่วยงานอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่ การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัด การศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถานบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา รูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐเอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ จำนวน 10 กลุ่มงาน ดังนี้

12.1 กลุ่มอำนวยการ

12.2 กลุ่มนโยบายและแผน

12.3 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

12.4 กลุ่มบริหารงานบุคคล

12.5 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

12.6 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

12.7 หน่วยตรวจสอบภายใน

12.8 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

12.9 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

12.10 กลุ่มกฎหมายและคดี

3.2 การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา กำหนดให้มีการพัฒนาเด็กตั้งแต่ระดับปฐมวัยให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะ

ที่ดี สมวัยทุกด้าน โดยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตระหนักถึงพหุปัญญา ของมนุษย์ที่หลากหลาย มีเป้าหมายให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะ ที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผล มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบและ มีจิตสาธารณะ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้น ความปลอดภัยในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จึงมีการกำหนด จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ตระหนักถึงภารกิจที่จะนำองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลโดยนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ โดยมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวข้องไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ดังนี้

พันธกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัล ของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการเป็นองค์กรดิจิทัล

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (Big Data) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างของนักเรียน และ ผู้รับบริการทุกประเภท รวมทั้ง พัฒนาระบบฐานข้อมูล เพื่อปรับปรุงการ

บริการ กระบวนงาน ตลอดจน การพัฒนาจนเกิดเป็นนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการ ทั้งในภาพรวม และเฉพาะกลุ่มได้ โดยสามารถ เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลกลางของหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปลอดภัยในทุกมิติ

2. พัฒนาและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สำหรับประชาชน และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ได้มีการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก

3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพทุกระดับ

4. ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีเทคโนโลยีดิจิทัล หรือนวัตกรรม ในการสร้างโอกาสทางการศึกษา ทุกพื้นที่ให้เข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

5. ส่งเสริม พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่นำไปสู่ Digital Life & Learning

6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวันและการหารายได้ระหว่างเรียน

7. สถานศึกษา ได้รับการส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับหน่วยงาน ภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาสถานศึกษา

8. สถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรที่มีความจำเป็น รวมถึงประสานการสนับสนุนทรัพยากรแก่สถานศึกษาจากหน่วยงาน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด มีการพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท ดังนี้

1. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อบูรณาการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา โดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถจัดการการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุน

2. ส่งเสริมทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สนับสนุนทรัพยากร ในทุกๆด้าน

3. ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ หารบริหารจัดการจากภาคส่วนต่างๆ

โดยมีโครงการที่ตอบสนองนโยบายเพื่อที่จะนำองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน ตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุด ดังต่อไปนี้

1. โครงการ ยกระดับคุณภาพการศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2. โครงการ ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดเก็บข้อมูล พื้นฐานทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการ

3. โครงการ การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร

ดังนั้นสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จึงได้มีการดำเนินงานจัดทำโครงการเพื่อตอบสนองนโยบายและกลยุทธ์ที่สามารถนำแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการเป็นองค์กรดิจิทัล (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) ดังนี้

1. โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จะสามารถส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและสามารถทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุม ทั้งทางด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน

2. โครงการ ประชุมผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้ทุกฝ่ายทราบเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนาองค์กร

3. โครงการ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

4. โครงการ สร้างสรรค์สื่อ วิจัย นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการสร้างสรรค์สื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้

5. โครงการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ (Big Data) เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา พัฒนานวัตกรรม และ เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

จากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้มีกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และทำแผนปฏิบัติการให้ครอบคลุมทุกกลยุทธ์ไปยังทุก ๆ ส่วน ทั่วทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 โดยสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน ซึ่งการกำหนด จัดทำโครงการ แผนงาน ในการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2565).

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

โกศล เย็นสุขใจชน (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ความยึดมั่นผูกพันและการไว้วางใจกัน 2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านความยึดมั่นผูกพัน(X_2) และด้านการไว้วางใจกัน (X_1) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยสามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 31.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภชัย จันครา (2561) ได้ทำ**วิจัยเรื่อง** กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของของโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ศึกษากลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนแนวทางการพัฒนา ควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วม ได้แก่ ร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับประโยชน์ และ ร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผล 2) กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียนสู่คุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ที่ 3 สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมบนพื้นฐานแห่งวิถีไทยด้วยศาสตร์พระราชา และกลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสู่มาตรฐานสากลและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1และเขต 2การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชลณพรรธษ์ ศรีเริงหล้า(2555) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัย วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ 1) ศึกษาระดับปัจจัยการบริหารแบบมี ส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 2) ศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระในการบริหารองค์กร ด้านความไว้วางใจ ด้านการประเมินผล และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด 2) ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้ในระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพิจารณารายด้าน ดังนี้ ปัจจัยด้านการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ในระดับสูง ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์กับการ จัดการความรู้ในระดับสูง ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ในระดับกลาง และปัจจัย ด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ในระดับสูง

นพดล พลเยี่ยม (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ ศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 2) ศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์กร การ

ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวคิดในการบริหารตามวงจร PDCA เป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำ 2) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ไปใช้ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจกัน ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ปาริชาต แก้วสาร (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการไว้วางใจกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับมาก (r_{xy}= .651) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียน ได้ร้อยละ 46.1

4.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัล

ศิรดา ทองสวัสดิ์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์การดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาส 2) ศึกษารูปแบบการพัฒนาสู่การเป็นองค์การดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาส ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์การดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า มีจำนวน 4 องค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้แก่ 1.ภาวะผู้นำดิจิทัล 2. วัฒนธรรมดิจิทัล 3. ระบบและกลไกทางดิจิทัล 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้องค์การดิจิทัลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสู่การเป็นองค์การดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาส มีผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ

ภคพร เลิกนอก (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือในการทำงานและพัฒนา บุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ นวัตกรรม มีการอบรมออนไลน์ เพื่อให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัย สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้ในการจัดการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สร้างสังคมออนไลน์ เพื่อประสานงานกับเครือข่าย ชุมชน ผู้ปกครองเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงานและติดต่อสื่อสาร ให้ระหว่างกันเร็วขึ้น จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ทั้งของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ สะดวกในการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ สร้างฐานระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การเงิน ให้เป็นปัจจุบันรวมไปถึงการสร้างฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร เกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง สรรหา อย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้

4.1.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการเป็นองค์ดิจิทัล

วิระ บุตรฤทธิ์ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาสงขลา สตูล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ 3) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด 3) การบริหารแบบ

มีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่โดยสามารถทำนาย ได้ร้อยละ 87.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Eka Jeladze and Kai Pata (2018) ได้ทำวิจัย เรื่อง The model of self-organization in digitally enhanced schools ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าระบบการปฏิบัติงานทางด้านดิจิทัล สามารถนำมาใช้ในสถานศึกษาได้ โดยต้องมีการศึกษาเรียนรู้ทักษะทางด้านเทคโนโลยีประเภทต่างๆ มีการเรียนรู้โครงสร้างองค์กร และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ในการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ทักษะและสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในชีวิตประจำวันได้

Geoffrey (2008) ได้ทำวิจัยเรื่อง Structures of participation in digital culture วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกในการพัฒนาองค์กรทางด้านนวัตกรรมทางวัฒนธรรม พบว่า การมีส่วนร่วมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกในการพัฒนาองค์กร ทางด้านนวัตกรรมทางวัฒนธรรม ต้องแสดงถึงลักษณะของเครือข่าย กลุ่มและอัตลักษณ์ทางสังคมอย่างชัดเจน ไปจนถึงการนำดิจิทัเทคโนโลยี ทั้งด้านสื่อ ข้อความและภาพและเสียง มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนารูปแบบองค์กรดิจิทัล วัฒนธรรมดิจิทัลยังเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรในการสื่อสาร จากแหล่งสื่อ ข้อมูล และความเป็นไปได้ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีการสร้างฐานข้อมูล การสร้างเครือข่าย การจัดการสิทธิ์ทางดิจิทัล และทรัพยากรใหม่อื่นๆ ขององค์กรให้สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

Kurt Christopher Schuett (1980) ได้ทำวิจัย เรื่อง Exploring the Definitions and Experiences of the Digital Divide – It is More than a Digital Distraction A Case Study in one Midwestern Suburban High School During the COVID-19 Pandemic ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาประชากร คือ นักเรียนโรงเรียนมัธยมตอนปลาย ประเทศสหรัฐอเมริกา เมืองมิดเวสต์ วัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ คือ ศึกษาพฤติกรรมการรับรู้ของครูและนักเรียนโดยเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาสามารถช่วยสร้างแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการรับรู้ของครูและนักเรียนอยู่ในระดับสูง โดยเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาสามารถช่วยสร้างแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ให้นักเรียน และนักเรียนยังมีส่วนร่วมในการเรียนโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นพื้นฐาน สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านการทำงานและสามารถใช้อุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Osmundsen, Iden, & Bendil (2018) ได้ทำวิจัยเรื่อง “Digital transformation: drivers, success, factors, and implications” วัตถุประสงค์สำคัญในการวิจัย คือ 1) ศึกษาการเป็นวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงาน 2) ศึกษากิจกรรมการเปลี่ยนแปลงที่ทำหน้าที่สร้างการเปลี่ยนแปลง สร้างการมีส่วนร่วมกับคนภายนอก 3) ศึกษาการยกระดับองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างผลงานด้านดิจิทัล 4) ศึกษาความผูกพันและผลกระทบกับการเปลี่ยนแปลงเข้ามามีส่วนร่วมที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับความรู้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรดิจิทัลประสบความสำเร็จคือ 1) วัฒนธรรมองค์กรที่รองรับและยืดหยุ่น เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลางเน้นความคล่องตัวมากกว่าการควบคุม 2) กิจกรรมการเปลี่ยนแปลงที่มีการจัดการอย่างดี มีการระบุแนวทางและกิจกรรมการเปลี่ยนแปลง กำหนดทีมที่ทำหน้าที่สร้างการเปลี่ยนแปลง สร้างการมีส่วนร่วมกับคนภายนอก 3) การยกระดับองค์กรความรู้ผ่านการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ให้ความสำคัญกับองค์ความรู้ภายในองค์กรและสนับสนุนให้เกิดการ สร้างผลงานด้านดิจิทัลด้วย 4) ความผูกพันของผู้จัดการและพนักงานองค์กรต้องให้ความสำคัญกับ ทุนมนุษย์ ให้พนักงานที่จะได้รับผลกระทบกับการเปลี่ยนแปลงเข้ามามีส่วนร่วม ผู้จัดการต้องใส่ใจ เกี่ยวกับความกังวลของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญกับการดึงดูด จ้างงาน และ รักษาบุคคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับความรู้ในการปฏิบัติงาน

Hortense et al., (2018) ได้ทำวิจัยเรื่อง “Unlocking success in digital transformations” วัตถุประสงค์สำคัญของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการเป็นองค์กรดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า มี 5 ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถ Digital Transformation ได้สำเร็จคือ 1)ผู้นำทางดิจิทัล 2) การสร้างสมรรถนะให้กับทีมงานในอนาคต 3) ส่งเสริมให้คนทำงานในรูปแบบใหม่ โดยเน้นสร้างพฤติกรรมและ วิธีการทำงานใหม่ ๆ 4) การอัพเกรดเครื่องมือที่ใช้ทำงานประจำวันให้ดิจิทัล และ 5) สื่อสารกันบ่อย ๆ ผ่านเครื่องมือแบบเก่าและแบบใหม่ เพราะการสื่อสารอย่างชัดเจนกับคนในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุด องค์กรที่ใช้เครื่องมือด้านดิจิทัลในการสื่อสารและเล่าเรื่องการเปลี่ยนแปลงให้กับคนในองค์กร มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จมากกว่าถึง 3 เท่า

Baksh et al., (1995) ได้ศึกษาเรื่อง Interaction of calreticulin with protein disulfide isomerase วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเจตคติในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในค่าตอบแทนความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วมความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเติบโตและความพึงพอใจในหัวหน้า งาน

การค้นพบสิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

Lazarus (1996) ได้ศึกษาเรื่อง The role of coping in the emotion and how coping changes over the life course วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการวิจัย คือ ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนที่จัดการศึกษาในเมืองมิดเวสต์เทิร์น ปี 1990 ถึงปี 1994 ผลการวิจัยพบว่า 1) การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนา ในทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกของการ เปลี่ยนแปลงองค์การกับการพัฒนาทางวิชาการมีผลน้อยกว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้กับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจมีผลทางลบหรือ ทางบวกกับผลการเรียนของนักเรียน และ 3) มีความแตกต่างอย่างมากระหว่างความสัมพันธ์ของ กลไกการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาทางวิชาการเมื่อผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านและความสัมพันธ์ของตัว แปรเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คงที่

Elliont (1994) ได้ศึกษาเรื่อง Collaborative, Decentralized Management and Perceptions of Quality Schooling Outcome, Dissertation Abstracts International วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจใน โรงเรียนเพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียนและได้เสนอแนะ องค์ประกอบในการจัดสร้างโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียน

จากการสังเคราะห์การวิจัยครั้งนี้ได้กรอบแนวคิด ดังนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักวิจัยที่กล่าวถึงเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ กมลชนก ศรีวรรณา (2561) , กัญวัญญ์ ธารีบุญ (2563),ชูชาติ พ่วงสมจิตร์(2555) ,นพดล พลเยี่ยม (2562) ,บัณฑิตย์ ลิมปนชัยพรกุล (2559) , ปาริชาติ แก้วสาร (2564) , มณฑาทิพย์ ศิริสุมทุม (2564) , ปาริชาติ แก้วสาร (2564) , Argyris (1964), Likert (1967) ,Swansburg (1996) ผู้วิจัยสามารถสรุปการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1. การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน 2.การไว้วางใจกัน 3.การมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ 4.การผูกพันต่อองค์กร 5.การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และ 6. การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยอาศัยงานวิจัยของนักวิชาการที่กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล ได้แก่ เกสรา ศักดิ์มณีวงศา (2561),จันทร์จิรา เหลาราช (2564) , จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2563) , ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์ (2561), ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วกอง (2560), สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562), อารีย์ น้ำใจดี และ พิชญาภา ยืนยาว (2562)

,Lomaki and Lakkala (2018),Pettersson (2018), Saputra and Saputra (2020), Volini and Mazor (2002) และจากการสังเคราะห์งานวิจัยองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร 2.ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล 3.ด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล 4.ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล 5.ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร 6.ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล และ 7.ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,399 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970, p. 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 302 คน เก็บแบบสอบถามได้จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 97.68 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเกณฑ์ในการแบ่ง แล้วสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษา

ที่	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ขนาดเล็ก	72	16
2	ขนาดกลาง	520	112
3	ขนาดใหญ่	642	138
4	ขนาดใหญ่พิเศษ	165	36
รวม		**1,399**	**302**

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน 2) การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) การเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ 4) ความผูกพันต่อองค์กร 5) การกระจายอำนาจและการตัดสินใจร่วมกัน และ 6) การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร จำนวน 28 ข้อ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร์ , 2554) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำทางดิจิทัล 2) กลยุทธ์ทางดิจิทัล 3) โครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล 4) การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล 5) สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร 6) การสร้างบรรยากาศทางดิจิทัล และ 7) การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล จำนวน 33 ข้อ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร์ , 2554) โดยกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สถานศึกษามีการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สถานศึกษามีการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สถานศึกษามีการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สถานศึกษามีการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สถานศึกษามีการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมากำหนด กรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างนิยามตัวแปร

2. สร้างคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัยที่กำหนดและนิยามตัวแปรเพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา หาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์โดยคำนวณค่า IOC โดยเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร์ , 2554) ระหว่างนิยามของตัวแปรกับข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 (ภาคผนวก ง.)

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปทดลองใช้ (Try out) กับครู ในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร์ , 2554) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัล ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 (ภาคผนวก จ.)

5. นำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ (ภาคผนวก ค.) นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีการวางแผนขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 302 ฉบับ ส่งถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีการกำหนดระยะเวลา 1 เดือน ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามการวิจัยได้จำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.68

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย *(M)* และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)* กำหนดเกณฑ์ ในการแปลความหมายของคะแนน (สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร์ , 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 251 – 3.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย *(M)* และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)* กำหนดเกณฑ์ ในการแปลความหมายของคะแนน (สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร์ , 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สถานศึกษามีการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สถานศึกษามีการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 251 – 3.50 หมายถึง สถานศึกษามีการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สถานศึกษามีการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สถานศึกษามีการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) (สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร์ , 2554) ดังนี้

ค่า r ตั้งแต่ 0.81. ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่า r ตั้งแต่ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ค่า r ตั้งแต่ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่า r ตั้งแต่ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า r ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

4.5 วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์การทำงาน 4) ระดับการศึกษา 5) ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=295)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	34	11.53
หญิง	261	88.47
รวม	**295**	**100.00**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) (n=295)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
21-30 ปี	123	41.69
31-40 ปี	117	39.66
41-50 ปี	44	14.92
51 ปีขึ้นไป	11	3.73
รวม	**295**	**100.00**
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	**75**	**25.42**
5-10 ปี	**93**	**31.53**
11-15 ปี	**87**	**29.49**
15 ปี ขึ้นไป	**40**	**13.56**
รวม	**295**	**100.00**
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	232	78.64
ปริญญาโท	63	21.36
ปริญญาเอก	0	0
รวม	**295**	**100.00**
5. ขนาดสถานศึกษา		
เล็ก	16	5.42
กลาง	112	37.97
ใหญ่	133	45.08
ใหญ่พิเศษ	34	11.53
รวม	**295**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 88.47 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 41.69 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.53 สำเร็จการศึกษา

ระดับปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 78.964 และขนาดของสถานศึกษาอยู่ในขนาดใหญ่ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 45.08

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

จากการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นรายด้านและรายข้อ แสดงดังตารางที่ 4.2-4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวม

(n=295)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ค่าเฉลี่ย *(M)*	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*	แปลผล
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน	4.80	0.16	มากที่สุด
2. ด้านการไว้วางใจกัน	4.77	0.21	มากที่สุด
3. ด้านการเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ	4.68	0.28	มากที่สุด
4. ด้านการผูกพันต่อองค์กร	4.72	0.25	มากที่สุด
5. ด้านการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	4.73	0.21	มากที่สุด
6. ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	4.75	0.22	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.69**	**0.14**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.69, SD. = 0.14) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน (M = 4.80, SD. = 0.16) ด้านการไว้วางใจกัน (M = 4.77, SD. = 0.21) ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (M = 4.75,

SD. = 0.22) ด้านการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ (*M* = 4.73, SD. = 0.21) ด้านการผูกพันต่อองค์กร (*M* = 4.72, SD. = 0.25) และด้านการเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ (*M* = 4.68, SD. = 0.28) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา เป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.3 – 4.8

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน

(n=295)

การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน	**ค่าเฉลี่ย *(M)***	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)***	**แปลผล**
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.87	0.33	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกัน กำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.88	0.33	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดขอบเขตงานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.81	0.39	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและปฏิบัติได้	4.72	0.45	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันทบทวนและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.69	0.46	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.83	0.38	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.80**	**0.16**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.71, SD. = 0.16) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนด เป้าหมายการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างชัดเจน (*M* = 4.88, SD. = 0.33) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกัน กำหนด วัตถุประสงค์การบริหารจัดการ สถานศึกษาอย่างชัดเจน (*M* = 4.87, SD. = 0.33) และผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา (*M* = 4.83, SD. = 0.38) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันทบทวนและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (*M* = 4.69, SD. = 0.46)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ด้านการไว้วางใจกัน

(n=295)

การไว้วางใจกัน	ค่าเฉลี่ย *(M)*	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความไว้วางใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.74	0.43	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรปฏิบัติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ	4.81	0.39	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.78	0.42	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความศรัทธาในทีมงาน	4.77	0.42	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมยินดีต่อผลของการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.79	0.41	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(n=295)

การไว้วางใจกัน	ค่าเฉลี่ย *(M)*	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*	แปลผล
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมรับผิดชอบต่อผลของการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเต็มที่	4.71	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.77**	**0.21**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการไว้วางใจกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.77, SD. = 0.21) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรปฏิบัติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ (*M* = 4.81, SD. = 0.39) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมยินดีต่อผลของการดำเนินงานของสถานศึกษา (*M* = 4.79, SD. = 0.41) และผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน (*M* = 4.78, SD. = 0.42) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมรับผิดชอบต่อผลของการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเต็มที่ (*M* = 4.71, SD. = 0.45)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ

(n=295)

การเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย *(M)*	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ	4.62	0.49	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความเป็นอิสระในการคิดและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบ	4.70	0.46	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามความสามารถของตนเองอย่างมีอิสระ	4.72	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.68**	**0.28**	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.68, SD. = 0.28) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามความสามารถของตนเองอย่างมีอิสระ (M = 4.72, SD. = 0.45) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความเป็นอิสระในการคิดและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบ (M = 4.70, SD. = 0.46) และผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ (M = 4.62, SD. = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการผูกพันต่อองค์กร

(n=295)

ด้านการผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย *(M)*	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.74	0.44	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา	4.72	0.45	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่	4.69	0.46	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร มีความเชื่อมั่นศรัทธา และภาคภูมิใจในสถานศึกษา	4.71	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.72**	**0.25**	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.72, SD. = 0.25) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (M = 4.74, SD. = 0.44) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา (M = 4.72, SD. = 0.45) และผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร มีความเชื่อมั่นศรัทธา และภาคภูมิใจในสถานศึกษา (M = 4.71, SD. = 0.45) และ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ (M = 4.69, SD. = 0.46)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

(n=295)

การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย *(M)*	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจให้แก่ครูและบุคลากรในการรับผิดชอบงานร่วมกัน	4.71	0.45	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างบริหารสถานศึกษาที่กระจายงานรับผิดชอบที่ชัดเจนและเป็นธรรม	4.70	0.46	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.83	0.38	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.66	0.47	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการอภิปรายปัญหาและให้คำปรึกษาในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	4.74	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.73	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.73, SD. = 0.21) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา (*M* = 4.83, SD. = 0.38) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการอภิปรายปัญหาและให้คำปรึกษาในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา (*M* = 4.74, SD. = 0.44) และผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจให้แก่ครูและบุคลากรในการรับผิดชอบงานร่วมกัน (*M* =

4.71, SD. = 0.45) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา (*M* = 4.66, SD. = 0.47)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

(n=295)

การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	**ค่าเฉลี่ย *(M)***	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)***	**แปลผล**
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร มีการสื่อสาร ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องโปร่งใส เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.71	0.45	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.79	0.41	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการนำข้อมูลข่าวสารมาประเมินผลการดำเนินงาน	4.70	0.46	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.78	0.42	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.75	0.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.75, SD. = 0.23) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (*M*

= 4.79 , SD. = 0.41) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุด (*M* = 4.78, SD. = 0.42) และผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร มีการสื่อสาร ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องโปร่งใส เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา (*M* = 4.71, SD. = 0.45) และ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการนำข้อมูลข่าวสารมาประเมินผลการดำเนินงาน (*M* = 4.70, SD. = 0.46)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

จากการวิเคราะห์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นรายด้านและรายข้อ แสดงดังตารางที่ 4.9-4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวม

(n=295)

การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย *(M)*	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*	แปลผล
1. ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร	4.77	0.19	มากที่สุด
2. ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล	4.72	0.21	มากที่สุด
3. ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล	4.70	0.28	มากที่สุด
4. ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล	4.67	0.22	มากที่สุด
5. ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร	4.65	0.27	มากที่สุด
6. ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล	4.66	0.26	มากที่สุด
7. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล	4.76	0.22	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.71**	**0.15**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.71, SD. = 0.15) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไป

ต่ำสุด ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร (*M* = 4.77, SD. = 0.19) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล (*M* = 4.76, SD. = 0.22) ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล (*M* = 4.72, SD. = 0.21) ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล (*M* = 4.70, SD. = 0.28) ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล (*M* = 4.67, SD. = 0.22) ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล (*M* = 4.66, SD. = 0.26) ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร (*M* = 4.65, SD. = 0.27)

ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา เป็นรายด้าน ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.10 – 4.16

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร

(n=295)

ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร	**ค่าเฉลี่ย *(M)***	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)***	**แปลผล**
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวความคิดในการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา	4.74	0.44	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบที่ดีในการผลักดันและสนับ	4.76	0.43	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.72	0.44	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากร	4.77	0.42	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนจัดทรัพยากรสำหรับส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะทางดิจิทัล	4.78	0.42	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม	4.77	0.42	มากที่สุด

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

(n=295)

ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย *(M)*	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*	แปลผล
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา	4.83	0.38	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.77**	**0.19**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.77, SD. = 0.19) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา (*M* = 4.83, SD. = 0.38) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนจัดทรัพยากรสำหรับส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะทางดิจิทัล (*M* = 4.78, SD. = 0.42) และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากร (*M* = 4.77, SD. = 0.42) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ (*M* = 4.72, SD. = 0.44)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล (n=295)

ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย *(M)*	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*	แปลผล
1. สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์	4.73	0.44	มาก
2. สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีความเป็นไปได้และมีทิศทางที่ชัดเจน	4.74	0.44	มาก
3. สถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม	4.69	0.46	มากที่สุด
4. สถานศึกษากำหนดให้มีการสื่อสารกลยุทธ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง	4.64	0.48	มากที่สุด
5. สถานศึกษมีการกำหนดให้มีการวางแผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบและครอบคลุม	4.79	0.41	มาก
6. สถานศึกษามีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.70	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.71**	**0.21**	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.71, SD. = 0.21) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดให้มีการวางแผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบและครอบคลุม (M = 4.79, SD. = 0.41) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีความเป็นไปได้และมีทิศทางที่ชัดเจน (M = 4.74, SD. = 0.44) และสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน

สถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์ (*M* = 4.73, SD. = 0.44) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษากำหนดให้มีการสื่อสารกลยุทธ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง (*M* = 4.64, SD. = 0.48)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล

(n=295)

ด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย *(M)*	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*	แปลผล
1. สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน	4.75	0.43	มาก
2. สถานศึกษาจัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรพื้นฐานทางดิจิทัลอย่างเพียงพอ	4.69	0.46	มากที่สุด
3. สถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานของบุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงานที่กำหนด	4.65	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.70**	**0.28**	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.70, SD. = 0.28) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน (*M* = 4.75, SD. = 0.43) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาจัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรพื้นฐานทางดิจิทัลอย่างเพียงพอ (*M* = 4.69, SD. = 0.46) และสถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานของบุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงานที่กำหนด (*M* = 4.65, SD. = 0.48)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล

(n=295)

ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย *(M)*	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*	แปลผล
1. สถานศึกษามีการศึกษาและวิเคาะห์ผลการดำเนินงานด้านดิจิทัลในรอบปีที่ผ่านมา	4.64	0.48	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการกำหนดแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	4.66	0.47	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีการทบทวนและปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้านดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ	4.66	0.47	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย เหมาะสมกับการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ	4.68	0.47	มากที่สุด
5. สถานศึกษามีการพัฒนาฐานข้อมูลกลาง จัดระบบฐานข้อมูล สารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.49	มากที่สุด
6. สถานศึกษามีการวางแผนบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบเพื่อให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.78	0.41	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.67**	**0.22**	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.67, SD. = 0.22) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผนบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบเพื่อให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (*M* = 4.78, SD. = 0.41) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย เหมาะสมกับการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ (*M* = 4.68, SD. = 0.47) และสถานศึกษามีการกำหนดแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (*M* = 4.66, SD. = 0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ

ที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการพัฒนาฐานข้อมูลกลาง จัดระบบฐานข้อมูล สารสนเทศอย่างต่อเนื่อง (*M* = 4.60, SD. = 0.49)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร

(n=295)

ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย *(M)*	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะ และทัศนคติทางดิจิทัลที่ดีในการนำมาใช้เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.64	0.48	มากที่สุด
2. ครูและบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติทางดิจิทัลที่ดีในการนำมาใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอน	4.63	0.48	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสถานศึกษา	4.70	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.66**	**0.27**	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.66, SD. = 0.27) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสถานศึกษา (*M* = 4.70, SD. = 0.46) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะ และทัศนคติทางดิจิทัลที่ดีในการนำมาใช้เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (*M* = 4.64, SD. = 0.48) และครูและบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติทางดิจิทัลที่ดีในการนำมาใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอน (*M* = 4.63, SD. = 0.48)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล

(n=295)

ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย *(M)*	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*	แปลผล
1. สถานศึกษามีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	4.69	0.46	มากที่สุด
2. สถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศทางบวกในการทำงานโดยใช้ดิจิทัล	4.70	0.46	มากที่สุด
3. สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาดิจิทัลของสถานศึกษา	4.67	0.47	มากที่สุด
4.สถานศึกษาสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำงานด้วยดิจิทัลทั้งในส่วนของรูปแบบการทำงานและการปรับตัวเพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.60	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.67**	**0.26**	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.67, SD. = 0.26) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศทางบวกในการทำงานโดยใช้ดิจิทัล (M = 4.70, SD. = 0.46) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (M = 4.69, SD. = 0.46) สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาดิจิทัลของสถานศึกษา (M = 4.67, SD. = 0.47) และสถานศึกษาสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำงานด้วยดิจิทัลทั้งในส่วนของรูปแบบการทำงานและการปรับตัวเพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (M = 4.60, SD. = 0.49)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล

(n=295)

ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย *(M)*	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*	แปลผล
1. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือและเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยี	4.71	0.45	มากที่สุด
2. สถานศึกษาเสริมสร้างความเข้าใจในการนำดิจิทัลมาใช้พัฒนาสถานศึกษาให้กับครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง	4.80	0.40	มากที่สุด
3. สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการริเริ่มสร้างแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.73	0.45	มากที่สุด
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนแนวคิด และประสบการณ์การเรียนรู้ทางดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.81	0.40	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.76**	**0.22**	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.67, SD. = 0.26) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนแนวคิด และประสบการณ์การเรียนรู้ทางดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (*M* = 4.81, SD. = 0.40) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาเสริมสร้างความเข้าใจในการนำดิจิทัลมาใช้พัฒนาสถานศึกษาให้กับครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง (*M* = 4.80, SD. = 0.40) สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการริเริ่มสร้างแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง (*M* = 4.73, SD. = 0.45) และสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือและเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยี (*M* = 4.71, SD. = 0.45)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) แสดงดังตารางที่ 4.16 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

X_1 หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน

X_2 หมายถึง การไว้วางใจกัน

X_3 หมายถึง การมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ

X_4 หมายถึง การผูกพันต่อองค์กร

X_5 หมายถึง การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

X_6 หมายถึง การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

$X_{รวม}$ หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวม

Y_1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร

Y_2 หมายถึง กลยุทธ์ทางดิจิทัล

Y_3 หมายถึง โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล

Y_4 หมายถึง การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล

Y_5 หมายถึง สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร

Y_6 หมายถึง การสร้างบรรยากาศทางดิจิทัล

Y_7 หมายถึง การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล

$Y_{รวม}$ หมายถึง การเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวม

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

(n=295)

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	$Y_{รวม}$
X_1	.071	.093	.019	.159**	.212**	.170**	.200**	.209**
X_2	.155**	.323**	.308**	.281**	.096	.039	.298**	.332**
X_3	.105	.116*	.146*	.094	.025	.079	.223**	.174**
X_4	.269**	.256**	.253**	.248**	.187**	.169**	.282**	.370**
X_5	.325**	.226**	.154**	.228**	.170**	.110	.252**	.317**
X_6	.462**	.404**	.177**	.192**	.176**	.084	.274**	.376**
$X_{รวม}$	.363**	.368**	.283**	.306**	.213**	.165**	.397**	.459**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง (r = .459) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 เมื่อพิจารณาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล (Y_7) มีค่า r =.397 ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล(Y_2) มีค่า r =.368 ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร (Y_1) มีค่า r = .363 ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล (Y_4) มีค่า r = .306 ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล (Y_3) มีค่า r = .283 ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร (Y_5) มีค่า r = .213 และด้านการสร้างบรรยากาศทางดิจิทัล (Y_6) มีค่า r = .165 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) แสดงดังตารางที่ 4.18-1.19 โดยมีรายละเอียดดังนี้

$X_{รวม}$ หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวม

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

Adjusted R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้

b หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ

β หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้

(n=295)

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error	F	p
$X_{รวม}$	.459[a]	.210	.208	.129	78.076	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่าเมื่อนำการบริหารแบบมีส่วนร่วม มาวิเคราะห์เพื่อค้นหาว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้วิธี Enter พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เท่ากับ .208

แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสามารถทำนายการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ร้อยละ 20.80

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรทำนาย ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

(n=295)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	B	Std. Error	β		
$X_{รวม}$	.441	.050	.459	8.836	.000
ค่าคงที่	2.666	.235		11.354	.000

R = .459 R^2 = .210 Adjusted R^2 = .208 F = 78.076

จากตารางที่ 4.19 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับดังนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ($X_{รวม}$) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .459 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (R) เท่ากับ .459 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) เท่ากับ .208 และการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ได้ร้อยละ 20.80

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$Y' = 2.666 + 0.441\ X_{รวม}$

และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$Z'_Y = 0.459\ Z_{Xรวม}$

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.1.4 เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,399 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 302 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง แล้วสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 28 ข้อ และตอนที่ 3 เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา จำนวน 33 ข้อ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 และ .94 ตามลำดับ

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารและส่งมอบให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ภายใน 1 เดือน และเมื่อครบกำหนดผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ทั้งสิ้นจำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.68 จากนั้นได้ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปตามรายละเอียดดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ 2) ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการเป็นองค์กรดิจิทัลวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ 4) วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

1.4 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สรุปได้ดังนี้

1.4.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ในบทที่ 4 ใช้สูงสุดไปต่ำสุด ให้เลือกว่าจะใช้อะไรก็ให้เหมือนกัน ดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกัน ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ด้านการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ด้านการผูกพันต่อองค์กร และด้านการมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน พบว่า ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนด เป้าหมายการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างชัดเจน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกัน กำหนด วัตถุประสงค์การบริหารจัดการ สถานศึกษาอย่างชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันทบทวนและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านการไว้วางใจกัน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่างมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรปฏิบัติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมยินดีต่อผลของการดำเนินงานของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมรับผิดชอบต่อผลของการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเต็มที่

3) ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่างมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุดและผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร มีการสื่อสาร ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องโปร่งใส เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการนำข้อมูลข่าวสารมาประเมินผลการดำเนินงาน

4) ด้านการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ พบว่า ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการอภิปรายปัญหา

และให้คำปรึกษาในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจให้แก่ครูและบุคลากรในการรับผิดชอบงานร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

5) ด้านการผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่างมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร มีความเชื่อมั่นศรัทธา และภาคภูมิใจในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่

6) ด้านการมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามความสามารถของตนเองอย่างมีอิสระ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความเป็นอิสระในการคิดและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบ และผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ

1.4.2 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล ของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล ด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนจัดทรัพยากรสำหรับส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะทางดิจิทัล และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

2) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์การเรียนรู้ทางดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาเสริมสร้างความเข้าใจในการนำดิจิทัลมาใช้พัฒนาสถานศึกษาให้กับครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการริเริ่มสร้างแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือและเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยี

3) ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดให้มีการวางแผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบและครอบคลุม รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีความเป็นไปได้และมีทิศทางที่ชัดเจน และสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษากำหนดให้มีการสื่อสารกลยุทธ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง

4) ด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาจัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรพื้นฐานทางดิจิทัลอย่างเพียงพอ และสถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานของบุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงานที่กำหนด

5) ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผนบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบเพื่อให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย เหมาะสมกับการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีการกำหนดแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการพัฒนาฐานข้อมูลกลาง จัดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

6) ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศทางบวกในการทำงานโดยใช้ดิจิทัล รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาดิจิทัลของสถานศึกษา และสถานศึกษาสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำงานด้วยดิจิทัลทั้งในส่วนของรูปแบบการทำงานและการปรับตัวเพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

7) ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะ และทัศนคติทางดิจิทัลที่ดีในการนำมาใช้เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครูและบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติทางดิจิทัลที่ดีในการนำมาใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอน

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 เมื่อพิจารณาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยเรียงตามลำดับของค่าสหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล ด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร และด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล ตามลำดับ

1.4.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วน

ร่วม พบว่าเมื่อนำการบริหารแบบมีส่วนร่วม มาวิเคราะห์เพื่อค้นหาว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถส่งต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสามารถทำนายการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ร้อยละ 20.80

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยพบว่ามีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา ตามแนวทางกลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทนปราการ เขต 2 , 2565) โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท ดังนี้ 1) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อบูรณาการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา โดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถจัดการการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุน 2) ส่งเสริมทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สนับสนุนทรัพยากร ในทุกๆด้าน 3) ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการจากภาคส่วนต่างๆ โดยมีโครงการที่ตอบสนองนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน ตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดดังต่อไปนี้ 1)โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จะสามารถส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและสามารถทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุม ทั้งทางด้านการบริหาร

วิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน 2) โครงการ ประชุมผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้ทุกฝ่ายทราบเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนาองค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2565) ซึ่งทำให้สถานศึกษาในสังกัดก็ให้ความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลัก ก่อให้เกิดการพัฒนา นำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก่อให้เกิดองค์กรที่มีการบริหารที่ประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกันว่าทุกคนมีความสามารถทำให้ผลลัพธ์ที่ออกมาบรรลุตามป้าหมายที่วางไว้ มีความยึดมั่นผูกพัน มีความรัก ความสามัคคีกันก็จะทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กรและความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานตามความถนัดและเหมาะสม จนทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกันและเต็มใจที่จะพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา และการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบ จะทำให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในปัญหาขององค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลณพรรธษ์ ศรีเริงหล้า (2555) งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารแบบมี ส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวัตุประสงค์ร่วมกัน ด้านความเป็นอิสระในการบริหารองค์กร ด้านความไว้วางใจ ด้านการประเมินผล และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ 2) ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้ในระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ขอบเขตของงาน ข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน การปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษา และการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จะเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมจะมีประโยชน์ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและสามารถใช้เป้าหมายในการประเมินผล

งาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในโครงการ กิจกรรม งานต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปลูกจิตสำนึก ส่งเสริมให้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองให้โอกาสเรียนรู้การทำงาน บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูและบุคลากรพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการสร้างสรรค์งานร่วมกับ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันในการสร้างสรรค์งานร่วมกัน โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีเป้าประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ให้มีความสมดุลในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยมีการวางแผนเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน ร่วมกันกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Elliont (1994) ได้ศึกษาเรื่อง Collaborative, Decentralized Management and Perceptions of Quality Schooling Outcome, Dissertation Abstracts International วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจ และกำหนดเป้าหมายร่วมกันในโรงเรียนเพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกันและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียนและได้เสนอแนะ องค์ประกอบในการจัดสร้างโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียน ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า ด้านการเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรไม่ได้รับความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบเท่าที่ควร โดยที่งานบางงานผู้ที่ได้รับผิดชอบอาจมีความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายในงานที่ไม่ถนัดและเหมาะสมกับตนเอง ไม่มีโอกาส หรือมีอิสระในงานที่ตนเองถนัดในการปฏิบัติ อาจทำให้งานที่ทำอาจจะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานตามความสามารถ ศักยภาพของครูและบุคลากรวางคนให้ตรงกับงานและให้ความเป็นอิสระไว้วางใจในการทำงาน การดำเนินงานของสถานศึกษาก็จะสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงจะต้องสร้าง ความรู้สึกให้กับบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกันและเต็มใจที่จะพัฒนางานของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จึงได้มีการวางแนวทางในการดำเนินงานเพื่อเน้นให้บุคลากรในองค์กรมีอิสระใน

การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการกำหนดแผนปฏิบัติการในโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จะสามารถส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีอิสระในการปฏิบัติงาน และสามารถทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุม ทั้งทางด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน สอดคล้องงานวิจัย นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาโดยการเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจกัน ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล ด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ด้านการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวข้องการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ทำให้องค์กรมีการพัฒนาเข้าสู่องค์กรดิจิทัล ดังนี้ โดยมีการกำหนดพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 คือ 1. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล และมีการกำหนดเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดังนี้ 1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัล ของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์ 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา

มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา และมีการกำหนดกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัล 1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (Big Data) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพทันสมัย และเป็นปัจจุบัน เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างของนักเรียน และผู้รับบริการทุกประเภท รวมทั้ง พัฒนาระบบฐานข้อมูล เพื่อปรับปรุงการบริการ กระบวนงานตลอดจน การพัฒนาจนเกิดเป็นนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการ ทั้งในภาพรวม และเฉพาะกลุ่มได้ โดยสามารถ เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลกลางของหน่วยงาน อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปลอดภัยในทุกมิติ 2. พัฒนาและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สำหรับประชาชน และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ได้มีการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก 3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพทุกระดับ 4. ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีเทคโนโลยีดิจิทัล หรือนวัตกรรมในการสร้างโอกาสทางการศึกษา ทุกพื้นที่ให้เข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ 5. ส่งเสริม พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่นำไปสู่ Digital Life & Learning 6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวันและการหารายได้ระหว่างเรียน และมีโครงการที่ตอบสนองนโยบายเพื่อที่จะนำองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุด มีการกำหนดโครงการเพื่อพัฒนาองค์กร ดังต่อไปนี้ 1. โครงการ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 2. โครงการสร้างสรรค์สื่อ วิจัย นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะในการสร้างสรรค์สื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 3. โครงการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ (Big Data) เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา พัฒนานวัตกรรม และ เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Eka Jeladze and Kai Pata (2018) งานวิจัยเรื่อง The model of self-organization in digitally enhanced schools ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าระบบการปฏิบัติงานทางด้านดิจิทัล สามารถนำมาใช้ในสถานศึกษาได้ โดยต้องมีการศึกษาเรียนรู้ทักษะทางด้านเทคโนโลยีประเภทต่างๆ มีการเรียนรู้โครงสร้างองค์กร และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ และทางด้านการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้บุคลากรในองค์กร ร่วมถึงนักเรียนเกิดการเรียนรู้ ทักษะ และ

สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในชีวิตประจำวันได้ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา พบว่า ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกถึงการมีแนวความคิดในการใช้เทคโนโลยีมาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นต้นแบบที่ดีในการผลักดัน สนับสนุน การเปลี่ยนแปลงและสร้างความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในสถานศึกษา มีทักษะในการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีการสนับสนุนจัดทรัพยากรสำหรับส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะทางดิจิทัล และการทำงานแบบเป็นทีม ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้มีการวางแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้สามารถพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยมีการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัล ของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิรดา ทองสวัสดิ์ (2564) งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์การดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า มีจำนวน 4 องค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้แก่ 1.ภาวะผู้นำดิจิทัล 2. วัฒนธรรมดิจิทัล 3. ระบบและกลไกทางดิจิทัล 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้องค์การดิจิทัลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสู่การเป็นองค์การดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาส มีผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา พบว่า ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติทางดิจิทัลที่ดีในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน แต่ยังไม่มีความพร้อมในการพัฒนาตนเองทางด้านดิจิทัลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว อาจเนื่องมาจากการพัฒนาของเทคโนโลยีในสถานศึกษายังอยู่ในรูปแบบของการที่บุคลากรสมัยใหม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ยังมีบุคลากรในสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่มาเป็นระยะเวลานานอาจมีการพัฒนา ปรับตัวไม่ทันกับเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในปีที่ผ่านมายังมีการโครงการที่พัฒนาบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลค่อนข้างน้อย จึงทำให้ในแผนปฏิบัติการในปี 2567 ทางสำนักเขตจึงมีการวางแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลให้บุคลากรเพิ่มขึ้น ดังนี้ 1. โครงการ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการ

บริหารจัดการด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และ 2. โครงการ สร้างสรรค์สื่อวิจัย นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการสร้างสรรค์สื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อที่จะพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติทางดิจิทัลที่ดีในการนำมาใช้เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ทุกฝ่ายในองค์กรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติทางดิจิทัลที่ดีในการนำมาใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนและสามารถให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ได้ระบุนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอาชีวศึกษา พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

2.3 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ยังมีนโยบายในการพัฒนาองค์กรสู่องค์ดิจิทัล โดยใช้แนวทางในการบริหารรูปแบบอื่นๆ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร ซึ่งอาจทำให้มีอีกหลายๆ ปัจจัยที่สามารถนำองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้ โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ได้กำหนดแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2565) ให้มีแนวทางในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลไม่ประสบความสำเร็จ ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลมากยิ่งขึ้นโดยใช้แนวการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มาเป็นแนวทางในการกำหนดภารกิจขององค์กรเพิ่มขึ้น ดังนี้ 1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2. ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีเทคโนโลยีดิจิทัล หรือนวัตกรรม ในการสร้างโอกาสทางการศึกษา ทุกพื้นที่ให้เข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และ 3 . ส่งเสริม พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรและการเรียนรู้ของผู้เรียนที่นำไปสู่การดำเนินชีวิตในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต Digital Life & Learning ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิระ บุตรฤทธิ์ (2566) งานวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วน

ร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ ผู้บริหารจะต้องสร้างต้องมีการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร สร้างความรัก ความสามัคคี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ในสถานศึกษาอย่างยั่งยืนตลอดไป

2.4 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ได้ร้อยละ 20.80 เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ยังมีการบริหารจัดการในรูปแบบอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยร่วมในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ยังไม่มีการวางนโยบายพัฒนาองค์กรดิจิทัลอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรในองค์กรอาจยังไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลร่วมกัน ซึ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ปัจจุบันในแผนปฏิบัติการปี 2567 สำนักงานเขตพื้นที่ได้มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลร่วมกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น จึงได้มีการกำหนดจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 , 2566) โดยมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวข้องไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2566) โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยมีการวางแผนเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน ร่วมกันกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัยทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา และพัฒนาองค์กรในทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562) เรื่อง การขับเคลื่อนองค์การดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล คือต้อง สร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและพัฒนาบุคลากร โดยการที่

บุคลากรต้องพัฒนาตัวเองให้ทันกับการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้เข้ามาเปลี่ยนวิถีชีวิต และในที่สุดจะก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ได้สำเร็จ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้อิสระในการปฏิบัติของครู และบุคลากร ตามความถนัดและความเหมาะสม โดยร่วมกันทบทวนและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง แสวงหาวิธีการบริหารงานในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ร่วมรับผิดชอบต่อผลของการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเต็มที่

3.1.2 สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลให้ชัดเจนและครอบคลุม โดยสร้างบรรยากาศในองค์กรทางด้านดิจิทัล ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติทางดิจิทัล สนับสนุนทำงานด้วยดิจิทัลทั้งในส่วนของรูปแบบการทำงานและการปรับตัวเพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ควรส่งเสริมให้สถานศึกษานำนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารมาให้ในการสร้างองค์กรดิจิทัลในระดับสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

3.2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่ดิจิทัล กับหน่วยงานอื่นๆ

3.2.2 การบริหารด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

3.2.3 วิธีวิจัยในรูปแบบอื่น เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการถอดบทเรียนการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล

3.2.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมลชนก ศรีวรรณา. (2561) *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม .(14 กันยายน 2565).*รู้จักกระทรวงดิจิทัล.* http://www.mdes.go.th.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2566-2570. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กัญวัญญ์ ธารีบุญ.(2563).*การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารเอกชนระดับปฐมวัย.* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ติพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กิตติพศ โกนสันเทียะ. (2565). สมรรถนะดิจิทัล: สมรรถนะใหม่สำหรับครูยุคปัจจุบัน.*วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2(22)*,100-103.

เกสรา ศักดิ์มณีวงศา. (2561). *การเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรยุคดิจิตอล.* ดีลอยท์ ทู้ช โธมัทสุ.

โกศล เย็นสุขใจชน. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *(วิชาการครุศาสตร์สวนสุนันทา),6(2),*62-70.

จันทร์จิรา เหลาราช. (2564).การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลและผลกระทบต่อองค์กร. *มนุษยศาสตร์สาร, 22(1).* 227-228.

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. (2563). *มิติใหม่ของการจัดการ.* www.ftpi.or.th.

ชลณพรรธษ์ ศรีเริงหล้า. (2555). *ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) . มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ชัยทวี เสนะวงศ์. (2563). *คุณลักษณะของ Digital Organization.* http://www.khonatwork.com/port/-digital-organization.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2555). *ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา. (*พิมพ์ครั้งที่ 5). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทำนอง ภูเกิดพิมพ์. (2563). *แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน*, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์.(2561).*แนวทางการพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานสู่การ เป็นองค์กรดิจิทัล เอกสารการอบรมหลักสูตรเร่งรัดเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่องค์กรภาครัฐ*.www.opdc.go.th.

นพดล พลเยี่ยม. (2562). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ.(2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม.*วารสารมหาจุฬาวิชาการ,4(1),* 177-178.

นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (*มหาวิทยาลัยนครพนม),7*(2),19-26.

บัณฑิตย์ ลิมปนชัยพรกุล. (2559). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.*วารสารเซนต์จอห์น,9(1),*98-101.

ประสาร พรหมณา.(2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf.

ปาริชาติ แก้วสาร. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก. *สารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์,109(16),*57-60.

พรเทพ เหมรานนท์. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พระมหาไทยน้อย ญาณเมธี (สลางสิงห์) และพระศิลาศักดิ์ สุเมโธ (บุญทอง). (2561). การมีส่วนร่วมขอประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจ ภาครัฐภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ, 3(2),* 196-213.

ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การึกประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 7(2),* 150-166.

ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วกอง. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มณฑาทิพย์ ศิริสุมทุม. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล.*ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 23 (1),* 1-12.

ลำเพย เย็นมนัส. (2566). *ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในยุคปฏิรูปการศึกษา.* http://phrakhaoschool.com/newsdetail_7962_57832.

วันชัย โกลละสุต.(2562). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม.* http://kmcenter.rid.go.th/kmc08/km_53/km_te09am53.htm.

วันชัย ราชวงศ์. (2562). *ภาวะผู้นำสถานศึกษายุคดิจิทัล. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 1(4),* 25-32.

วิระ บุตรฤทธิ์. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ศิรดา ทองสวัสดิ์. (2564). รูปแบบการพัฒนาสู่การเป็นองค์การดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ , 34 (1)* ,85-98.

ศุภชัย จันครา. (2561). กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

สมยศ นาวีการ (2562) *การบริหารแบบมีส่วนร่วม.* https://www.gotoknow.org/posts/334443

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ.(2562).การขับเคลื่อนองค์การดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 38(3),*79-83.

สัลยุทธ์ สว่างวรรณ. (2561). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ.* เพียร์สันเอดดูเคชั่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2565). *แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566*. สมุทรปราการ . สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2567*. สมุทรปราการ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *นโยบายปีงบประมาณ 2567 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566-2570 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.(2566).*การบริหารแบบมีส่วนร่วม.* http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=2&content_id=156

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 – 2565).* ม.ป.ท.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล(องค์การมหาชน). (2566). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570*. http://www.dga.or.th.

สุทธิษา เพ็ญศรี. (2563*). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุภมาส อังสุโชติ และ ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2554). หนวยที่ 11 ใน ประมวลสาระ ชุดวิชาการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุรินทร์ทิพ ศักดิ์ภูวดล. (2563). *การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.* มหาวิทยาลัยพะเยา.

อารีย์ น้ำใจดี และ พิชญาภา ยืนยาว. (2562). *ผู้นำกับการบริหารการศึกษายุคดิจิทัล. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 11(1),* 166-167.

Anthony W.P.(1978) . *Participative Management (Philippines: Addison WesleyWilliam P. Anthony) Participative management Massachusetts*.AdditionWesley.

Argyris, C. (1964).*Integrating the Individual and the Organization*.New York: John Wiley & Sons.

Baksh, S., Burns, K., Andrin, C., & Michalak, M. (1995). *Interaction of calreticulin withprotein disulfide isomerase.* Journal of Biological Chemistry, 270

Bowker, A. (2004). *Predicting friendship stability during early adolescence*. The Journal of Early Adolescence, 24(2), 85-112.

Cohen, J. M. Norman, T. & Uphoft . (1981) . *Rural development Participation: Concept and measures for project design implementation and evaluation*. Cornell University.

Deloitte Development LLC. (2010) . *Continuous monitoring and continuous auditing from idea to implementation*. Deloitte Tohmatsu.

Eka Jeladze& Kai Pata . (2018). The model of self-organization in digitally enhanced Schools, 31(4) .61-77.

Elliont, D.C. (1994). *Collaborative Decentralized Management and Perceptions of Quality Schooling Outcome.* Dissertation Abstracts International, 52(10). 23-25.

Fjeldstad D.& Langer A.M. .(2012). *Designing the digital organization*. http://doi.org/10.1186/s41469-017-0017-y.

Geoffrey **C**. ***B***. (2008). *Structures of participation in digital culture*. Social Science Research Council, 2008.business practices and lessons learned. Technology Innovation.

Hess, T. (2016). *Options for formulating a digital transformation strategy*. MIS Quarterly Executive, 15(2), 123-139.

Hodge, Billy. J., and Anthony, William P. (1978). *Organization Theory*. (3th ed). Boston: Allyn and Bacon.

Hortense de la Boutetière, Alberto Montagner and Angelika Reich. (2018). Unlocking success in digitaltransformations. Https://www2deloitte.com/us/en/pages/human capital/articles/thedigitalorganization.html.

Ivancic, L., Vuksic, V.B., & Spremic, M.(2019). *Mastering the digital transformation business practices and lessons learned.* Technology Innovation Management Review, 9(2), 36-51.

Kurt Christopher.(1980). *Exploring the definitions and experiences of the digital divide-it is more than a digital distraction: A case study in one Midwestern suburban high school during the COVID-19 pandemic*. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences.*

Lazarus, R. S. (1996). The role of coping in the emotions and how coping changes over the life course. In C. Magai & S. H. McFadden (Eds.), *Handbook of*

emotion, adult development, and aging (pp. 289–306). Academic Press.https://doi.org/10.1016/B978-012464995-8/50017-0.

Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale.* In Reading in Fishbeic, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.

Lomaki , L. and Lakkala , M. (2018). *Research and Practice in Technology Enhanced Learning*.http://doi.org/10.1186/s41039-018-0094-8.

Marjan. (2011). *On Hardness of Multiflow Transmission in Delay Constrained Cooperative Wireless Networks*.Texas,USA.

Miles, R. E., & Snow, C. C. (1978). *Organizational strategy, structure and process.* New York: McGraw-Hill.

Nopriadi Saputra &Aldy Maulana Saputra. (2020). *Transforming into digital Organization by Orchestrating Cuture Leadership and Competence in Digital Context*.BINUS Business School Bina Nusantara University , 8(4) , 208-219.

Osmundsen, K.,Iden, J., &Bendil B. (2018). *Digital transformation: drivers, success, factors, and implications.* Publishing Company, 9(2), 36-51.

Pettersson. F. (2018).*Department of EducationUmea University seminar.net international journal of mediatechnology and life learning*. *14(2*). 2-20.

Robbins S. (1990). *Organization Theory: Structure Design and Application*. Management and Leadership for Nurse Managers,10(2) 391-394.

Rott and Marouane (2018).*digitalization in schools organizationcollaboration and Communication* .http://doi.org/10.1007/978-3-662-49275-8_14

Sashkin M.(1982). *A manager' s guide to participative management* . New York:AMA. Membership Publications Diviasion, 8(4), 110-113.

Shadid, W., W. Prins & P.J.M. Nas. (1982). *Access and Participation : A Theoretical Approach in Participation of the Poor the Development*. Leiden : University of Leiden.

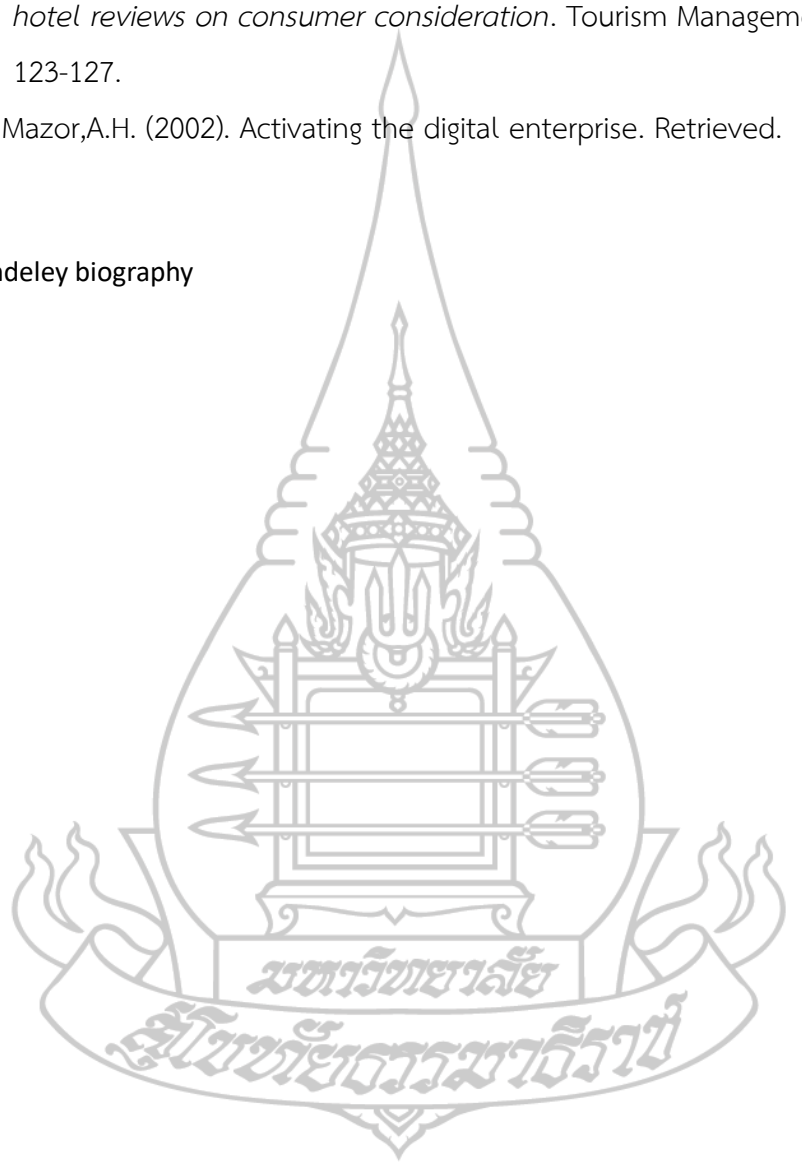
Swansburg, R. C. (1996). *Management and Leadership for nurse Managers.* Boston: Jones and Barticn.

Uzelac, A., & Cvjetièanin, B. (2008). *Digital Culture: The Changing Dynamics*. Institute for International Relations, Zagreb: Croatia.

Vermeulen, I. E.ส, and Seegers, D. (2009). *Tried and tested: The impact of online hotel reviews on consumer consideration*. Tourism Management, 30(1), 123-127.

Volini,E.,& Mazor,A.H. (2002). Activating the digital enterprise. Retrieved.

This is Mendeley biography



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ	นางสาวกุลญา ฉาวเกียรติคุณ
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนธนสิทธิ์อนุสรณ์
	75 หมู่ 19 ตำบล บางพลีใหญ่
	อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
วุฒิการศึกษา	กศ.บ. (ภาษาไทย)) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
	ค.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
	Ph.D. (Philosophy) Adamson University Philippines
ประสบการณ์หรือความชำนาญ	บริหารสถานศึกษาเป็นเวลา 5 ปี
2. ชื่อ	นายชูศักดิ์ ทองสาสุข
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดธรรมโชติ
	หมู่ 6 ตำบล โรงเข้
	อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
วุฒิการศึกษา	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา) สถาบันราชภัฏนครปฐม
	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ประสบการณ์หรือความชำนาญ	บริหารสถานศึกษาเป็นเวลา 4 ปี
	ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นเวลา 4 ปี

3. ชื่อ	นายธนัท เรืองพรรณกุล
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการโรงเรียนธนสิทธิ์อนุสรณ์
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนธนสิทธิ์อนุสรณ์
	75 หมู่ 19 ตำบล บางพลีใหญ่
	อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
วุฒิการศึกษา	ปร.ด. (คณิตศาสตร์ประยุกต์)
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ประสบการณ์หรือความชำนาญ	สอนวิชาคณิตศาสตร์ ประสบการณ์สอน 7 ปี
	หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ ประสบการณ์การณ์ 7 ปี
4. ชื่อ	นางสาวประภาพร ดอกไม้
ตำแหน่ง.	ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนพูลเจริญวิทยาคม
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนพูลเจริญวิทยาคม
	16 หมู่ 1 ตำบล บางโฉลง
	อำเภอ บางพลี จังหวัด สมุทรปราการ
วุฒิการศึกษา	กศ.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
	วท.ม.(การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา)
	วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา
ประสบการณ์หรือความชำนาญ	สอนวิชาวิทยาศาสตร์ ประสบการณ์สอน 15 ปี
	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	ประสบการณ์การณ์ 12 ปี
5. ชื่อ	นางสาววัชโลบล โลชา
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนธนสิทธิ์อนุสรณ์
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนธนสิทธิ์อนุสรณ์
	75 หมู่ 19 ตำบล บางพลีใหญ่
	อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
วุฒิการศึกษา	วท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
	ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ประสบการณ์หรือความชำนาญ	สอนวิชาคอมพิวเตอร์ ประสบการณ์สอน 8 ปี
	สอนวิชาวิทยาการคำนวณ ประสบการณ์สอน 3 ปี

ภาคผนวก ข

หนังสือประสานงาน

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๑๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มกราคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณกุลญา ฉาวเกียรติคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวจารุณี กุหลาบอ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-305-5380

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๑๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มกราคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณชูศักดิ์ ทองสาสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวจารุณี กุหลาบอ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-305-5380

ที่ อว.0602.16 (บ) / 15

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มกราคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณธนัท เรืองพรรณกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวจารุณี กุหลาบอ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-305-5380

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๑๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มกราคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณประภาพร ดอกไม้

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวจารุณี กุหลาบอ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-305-5380

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๑๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มกราคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณวัชโรบล โลชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวจารุณี กุหลาบอ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-305-5380

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๒๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๙ มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธนสิทธิ์อนุสรณ์

ด้วยนางสาวจารุณี กุหลาบอ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูของโรงเรียนธนสิทธิ์อนุสรณ์ จำนวน 30 คน ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาจัดประสบการณ์ และการจัดการเรียนการสอนตามปกติของครู โดยผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617

ที่ อว.0602.16 (บ) / 51

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

25 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางสาวจารุณี กุหลาบอ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งนักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-305-5380

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

.....

คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบ ต่อตัวท่านแต่อย่างใด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำการบริหารแบบมีส่วนที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาไปเป็นแนวทางการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง**ให้มีประสิทธิภาพต่อไป**

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวจารุณี กุหลาบอ่ำ
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา
*มหาวิทยาลัย*สุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ป ☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี

4. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ขนาดสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก

☐ ขนาดกลาง

☐ ขนาดใหญ่

☐ ขนาดใหญ่พิเศษ

มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละ ข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนด ขอบเขตงานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนด ข้อตกลงในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและปฏิบัติได้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันทบทวนและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
การไว้วางใจกัน						
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรมีความไว้วางใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรปฏิบัติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรมีความศรัทธาในทีมงาน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรร่วมยินดีต่อผลของการดำเนินงานของสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรร่วมรับผิดชอบต่อผลของการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเต็มที่					
การมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ						
13	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีอิสระในปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความเป็นอิสระในการคิดและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามความสามารถของตนเองอย่างมีอิสระ					
การผูกพันต่อองค์กร						
16	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่					
19	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร มีความเชื่อมั่นศรัทธาและภาคภูมิใจในสถานศึกษา					
การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ						
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจให้แก่ครู และบุคลากรในการรับผิดชอบงานร่วมกัน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างบริหารสถานศึกษาที่กระจายงานรับผิดชอบที่ชัดเจนและเป็นธรรม					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการอภิปรายปัญหาและให้คำปรึกษาในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา					
การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร						
25	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร มีการสื่อสาร ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องโปร่งใส เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาครู และบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร มีการนำข้อมูลข่าวสารมาประเมินผลการดำเนินงาน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรมีการนำผลการประเมินไปในใช้การพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุด					

ตอนที่ 3 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละ ข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สถานศึกษามีการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สถานศึกษามีการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สถานศึกษามีการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สถานศึกษามีการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สถานศึกษามีการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ระดับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร						
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวความคิดในการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบที่ดีในการผลักดัน และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆมาใช้ในสถานศึกษา					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากร					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนจัดทรัพยากรสำหรับส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะทางดิจิทัล					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรการทำงานแบบเป็นทีม					
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา					

ข้อที่	การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ระดับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
กลยุทธ์ทางดิจิทัล						
36	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์					
37	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีความเป็นไปได้และมีทิศทางที่ชัดเจน					
38	สถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม					
39	สถานศึกษากำหนดให้มีการสื่อสารกลยุทธ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง					
40	สถานศึกษามีการกำหนดให้มีการวางแผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบและครอบคลุม					
41	สถานศึกษามีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล						
42	สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน					
43	สถานศึกษาจัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรพื้นฐานทางดิจิทัลอย่างเพียงพอ					
44	สถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานของบุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงานที่กำหนด					
ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล						
45	สถานศึกษามีการศึกษาและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านดิจิทัลในรอบปีที่ผ่านมา					
46	สถานศึกษามีการกำหนดแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ระดับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
47	สถานศึกษามีการทบทวนและปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้านดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ					
48	สถานศึกษามีการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย เหมาะสมกับการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ					
49	สถานศึกษามีการพัฒนาฐานข้อมูลกลาง จัดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง					
50	สถานศึกษามีการวางแผนบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบเพื่อให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร						
51	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะ และทัศนคติทางดิจิทัลที่ดีในการนำมาใช้เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
52	ครูและบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติทางดิจิทัลที่ดีในการนำมาใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอน					
53	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสถานศึกษา					
การสร้างบรรยากาศดิจิทัล						
54	สถานศึกษามีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล					
55	สถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศทางบวกในการทำงานโดยใช้ดิจิทัล					
56	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาดิจิทัลของสถานศึกษา					
57	สถานศึกษาสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำงานด้วยดิจิทัลทั้งในส่วนของรูปแบบการทำงานและการปรับตัวเพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					

ข้อที่	การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ระดับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล						
58	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือและเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยี					
59	สถานศึกษาเสริมสร้างความเข้าใจในการนำดิจิทัลมาใช้พัฒนาสถานศึกษาให้กับครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง					
60	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการริเริ่มสร้างสรรค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					
61	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนแนวคิด และประสบการณ์การเรียนรู้ทางดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

(Insdex of Item-objective Congruence: IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตอนที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน									
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนด ขอบเขตงานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนด ข้อตกลงในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันทบทวนและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	สถานศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา								
การไว้วางใจกัน									
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรมีความไว้วางใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรปฏิบัติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรมีความศรัทธาในทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรร่วมยินดีต่อผลของการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรร่วมรับผิดชอบต่อผลของการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ									
13	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีอิสระในปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความเป็นอิสระในการคิดและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามความสามารถของตนเองอย่างมีอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การผูกพันต่อองค์กร									
16	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
17	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร มีความเชื่อมั่นศรัทธา และภาคภูมิใจในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ									
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจให้แก่ครู และบุคลากรในการรับผิดชอบงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างบริหารสถานศึกษาที่กระจายงานรับผิดชอบที่ชัดเจนและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการอภิปรายปัญหาและให้คำปรึกษาในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร									
25	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร มีการสื่อสาร ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องโปร่งใส เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
26	ผู้บริหารสถานศึกษาครู และบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร มีการนำข้อมูลข่าวสารมาประเมินผลการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรมีการนำผลการประเมินไปในใช้การพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ข้อ	การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร									
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวความคิดในการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบที่ดีในการผลักดัน และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีใหม่ มาใช้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนจัดทรัพยากรสำหรับส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะทางดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรการทำงานแบบเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
กลยุทธ์ทางดิจิทัล									
36	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีความเป็นไปได้และมีทิศทางที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	สถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	สถานศึกษากำหนดให้มีการสื่อสารกลยุทธ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
40	สถานศึกษามีการกำหนดให้มีการวางแผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบและครอบคลุม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
41	สถานศึกษามีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล									
42	สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
43	สถานศึกษาจัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรพื้นฐานทางดิจิทัลอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
44	สถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานของบุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงานที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล									
45	สถานศึกษามีการศึกษาและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านดิจิทัลในรอบปีที่ผ่านมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
46	สถานศึกษามีการกำหนดแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
47	สถานศึกษามีการทบทวนและปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้านดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
48	สถานศึกษามีการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย เหมาะสมกับการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
49	สถานศึกษามีการพัฒนาฐานข้อมูลกลาง จัดระบบฐานข้อมูล สารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
50	สถานศึกษามีการวางแผนบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบเพื่อให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร									
51	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะ และทัศนคติทางดิจิทัลที่ดีในการนำมาใช้เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
52	ครูและบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติทางดิจิทัลที่ดีในการนำมาใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
53	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การสร้างบรรยากาศดิจิทัล									
54	สถานศึกษามีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
55	สถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศทางบวกในการทำงานโดยใช้ดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
56	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาดิจิทัลของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
57	สถานศึกษาสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำงานด้วยดิจิทัลทั้งในส่วนของรูปแบบการทำงานและการปรับตัวเพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล									
58	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือและเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
59	สถานศึกษาเสริมสร้างความเข้าใจในการนำดิจิทัลมาใช้พัฒนาสถานศึกษาให้กับครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
60	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการริเริ่มสร้างสรรค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
61	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนแนวคิด และประสบการณ์การเรียนรู้ทางดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยง (Reliabilities)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

Scale: ALL

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
.928	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	100.1000	292.507	.438	.927
A2	100.1333	290.464	.578	.925
A3	100.8667	284.326	.588	.925
A4	100.5000	282.466	.639	.924
A5	100.4333	287.495	.560	.925
A6	100.2000	289.407	.434	.927
B7	100.2000	287.821	.550	.925
B8	100.1000	292.093	.510	.926
B9	100.7000	282.907	.565	.925
B10	100.5667	280.599	.706	.923
B11	100.4667	288.602	.544	.925
B12	100.1333	285.085	.649	.924
C13	100.5667	279.564	.714	.923
C14	100.4000	289.559	.472	.926
C15	100.3000	286.838	.578	.925
D16	100.2333	286.599	.620	.924
D17	100.8667	285.568	.555	.925
D18	100.6000	279.559	.714	.923
D19	100.2667	292.616	.418	.927
E20	100.2333	287.357	.557	.925
E21	100.0667	289.513	.583	.925
E22	100.9333	288.616	.499	.926
E23	100.2000	285.821	.653	.924
E24	101.0000	305.517	.058	.932
F25	100.5000	285.155	.584	.925
F26	100.0667	293.513	.362	.928
F27	100.1333	283.223	.681	.923
F28	99.9333	298.064	.348	.928

Scale: ALL

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
.936	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
H29	128.3000	267.390	.196	.938
H30	128.4667	252.189	.696	.933
H31	128.4333	256.806	.628	.934
H32	127.8667	249.637	.801	.932
H33	128.1333	258.740	.474	.935
H34	127.9667	262.861	.329	.937
H35	128.0333	263.206	.329	.937
I36	127.9333	255.099	.619	.934
I37	127.9000	254.990	.646	.933
I38	128.0000	251.379	.745	.932
I39	128.2000	254.717	.591	.934
I40	128.0333	261.068	.481	.935
I41	128.0667	258.133	.582	.934
J42	128.1667	267.316	.221	.937
J43	128.5333	254.257	.590	.934
J44	128.5000	255.776	.657	.933
K45	128.1000	256.024	.583	.934
K46	128.3000	260.700	.447	.935
K47	128.3000	258.148	.493	.935
K48	128.4667	261.775	.401	.936
K49	127.8000	253.200	.691	.933
K50	127.9667	260.585	.428	.936
M51	128.4000	253.214	.672	.933
M52	128.5000	256.397	.632	.933
M53	127.8667	249.223	.782	.932
N54	127.7667	260.875	.484	.935
N55	127.8667	255.913	.575	.934
N56	127.8667	260.120	.448	.935
N57	128.2667	255.375	.600	.934
O58	128.0333	254.585	.640	.933
O59	128.2667	260.754	.408	.936
O60	127.9333	261.306	.396	.936
O61	128.0333	259.757	.431	.936

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวจารุณี กุหลาบอ่ำ

วัน เดือน ปี เกิด 11 กุมภาพันธ์ 2523

สถานที่เกิด จังหวัดสมุทรปราการ

ประวัติการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอก การศึกษา(ชีววิทยา) สถาบันราชภัฏพระนคร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา ไทยศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สถานที่ทำงาน โรงเรียนธนสิทธิ์อนุสรณ์

สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช