



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL AGE AND TEACHER'S JOB
PERFORMANCE MOTIVATION IN EDUCATIONAL OPPORTUNITY
EXPANSION SCHOOLS IN KHONG CHIAM DISTRICT, UBON
RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

วรัญญา ทองล้วน¹, สุรางคณา มัณยานนท์² และ สมหมาย สร้อยนาคพงษ์³

Waranya Thongluan¹, Surangkana Manyanon² and Sommai Sroinakpong³

มหาวิทยาลัยราชธานี¹⁻³

Ratchathani University¹⁻³

E-mail: noonwnttt@gmail.com¹

ได้รับบทความ: 8 ธันวาคม 2566; แก้ไขบทความ: 27 มกราคม 2568; ตอรับตีพิมพ์: 28 มกราคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำนวน 130 คน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 97.69 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) ระหว่าง .49 - .72 และ .47 - .82 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์



ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเรา เรากับเพื่อนร่วมงาน และเรากับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

The study had three primary objectives: 1. To analyze the leadership qualities of school administrators in the digital era. 2. To examine the factors that motivated teachers in their job performance. 3. To investigate the relationship between digital age leadership in schools and the motivational aspects of teachers' job performance. The research included a sample of 130 administrators and teachers from schools focused on expanding educational opportunities in the Khong Chiam District. Out of these, 127 responses were obtained, accounting for 97.69% of the total. A 5-level rating scale questionnaire, with reliability scores of .95 and .97, was used. Methods of analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The key findings were:

1. Leadership of school administrators in the digital age was generally rated high, with systemic improvement being the most prominent aspect, followed by excellence in professional practice. The digital-age learning culture received the lowest average score.



2. Overall, teachers' job performance motivation was high. The work itself was the most motivating factor, followed by interpersonal relations with superiors, peers, and subordinates. Recognition scored the lowest in terms of motivational impact.

3. A significant positive correlation was found between the leadership of school administrators in the digital age and teachers' job performance motivation was positively correlated at a high level statistically significant at the .01 level.

Keywords: Digital Age School Leadership, Teacher Job Performance Motivation, Educational Opportunity Expansion Schools

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังที่ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559: ออนไลน์) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้นำทางการศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทองค์กรของตนเอง และผู้บริหารของรัฐต้องร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน นอกจากนี้ ต้องแสดงบทบาทในการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล อันจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรแล้ว และยังทำให้องค์กรเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ซึ่ง International Society for Technology in Education (2009: 1-2) ได้เสนอมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล (Digital-Age learning culture) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Excellence in professional practice) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (Systemic improvement) และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital citizenship) ซึ่งมาตรฐานชาติดังกล่าว ได้ถูกกำหนดและนำมาใช้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2564: ง) ที่ได้ระบุไว้ว่าผู้นำทางการศึกษา ควรมีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลในยุคปัจจุบัน ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสูง ยกระดับ



คุณภาพและประสิทธิภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดและให้บริการการศึกษาทุกระดับ พัฒนา ศักยภาพของการบริหารจัดการให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และผลิตและพัฒนากำลังคนที่มี คุณภาพ ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษา จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย รัฐบาล และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลในยุคปัจจุบัน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ ใน ด้านการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อารีย์ น้ำใจดี และ พิชญภา ยืนยาว (2562: 1643) ได้ กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงให้ทันยุคดิจิทัลนั้น เป็นความท้าทายครั้งยิ่งใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็น ผู้มีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรให้เป็นองค์กรยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาการศึกษา แห่งศตวรรษที่ 21 หลักคิดในการนำไปสู่การพัฒนาคนได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้จะเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ยุคดิจิทัล องค์กรที่จะมีการทำงานที่ทันสมัย รวดเร็ว แม่นยำ และเกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาปัญหาการ บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ของนักวิชาการและนักการ ศึกษาหลายท่าน วิสัยพร พิทักษา (2561: 4-5) พบว่า การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของ สถานศึกษา ยังไม่มีรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม ระบบการจัดเก็บ และการรายงานข้อมูล สารสนเทศไม่เอื้อต่อการใช้งาน ทำให้การบริหารจัดการไม่เกิดประสิทธิผลตามแผนงานที่กำหนด ส่งผลต่อการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุผลตามนโยบายใน ระดับสูง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้ง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาขึ้นโดย Herzberg et al., (1959: 133-155) ได้เสนอว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัย จูงใจ (Motivation Factor) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านสภาพการทำงาน และ 5) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ส่วน นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557: 30) ได้กล่าวไว้สอดคล้องกัน ว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นการกระตุ้น เร้า ให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานเพื่อความพึงพอใจในการ ทำงาน ซึ่งมีสิ่งจูงใจ 10 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จ 2) การยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความ รับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) นโยบายและการบริหาร 7) การให้การนิเทศ 8) เงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน 9) ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับเรา เรากับเพื่อนร่วมงาน และเรา



กับผู้ได้บังคับบัญชา และ 10) สภาพการทำงาน ที่ทำงาน บรรยากาศ ซึ่งจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจ จึงมี ผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า อันจะนำความสำเร็จไปสู่เป้าหมาย

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีจำนวน 9 โรงเรียน จากการศึกษารายงานโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบปัญหาเช่น เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จึงไม่มีการจัดประชุม รวมตัวกันสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แต่เปลี่ยนรูปแบบในการประชุมเป็นแบบ Video Conference และประชุมผ่านระบบ Google Meet ปัญหาที่พบคือ ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียรส่งผลให้ การประชุมไม่ราบรื่น ขาดความต่อเนื่อง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอโขงเจียม ส่วน ใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมโครงการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการระบบการเรียนรู้โรงเรียนด้วย นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล “เขตพื้นที่การศึกษาก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน” แต่ พบปัญหา/อุปสรรค คือ เนื่องจากบุคลากรบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญกับการใช้โปรแกรม ประกอบ กับบุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้มีปัญหาการนำเข้าสู่ข้อมูลในระบบยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วน และ โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ปีการศึกษา 2564 พบปัญหา เช่น บางโรงเรียนสัญญาณอินเทอร์เน็ตยังไม่เสถียร ครูและบุคลากรยังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีในการ ติดต่อสื่อสารการดำเนินการยังไม่ครบกระบวนการ หลายโรงเรียนยังใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบ On-hand และแบบอื่น ๆ ซึ่งทำให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2564: 22-144)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงสนใจศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา ในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ซึ่ง คาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สามารถนำมาเป็นข้อมูลใช้วางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานต่าง ๆ ตามสภาพการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล อีกทั้งผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับการปฏิบัติงาน ใน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดการร่วมมือร่วมใจกัน ใน การปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้ง อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีโรงเรียน จำนวน 9 โรงเรียน รวมมีประชากรทั้งสิ้น จำนวน 196 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีโรงเรียน จำนวน 9 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามโรงเรียน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของ International Society for Technology in Education (2009: 1-2) และศึกษาตามแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557: 30)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ระหว่าง .49 - .72 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และตอนที่ 3 แรงจูงใจในการ



ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศีกษา ในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศีกษาประถมศีกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า อำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ระหว่าง .47 - .82 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศีกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนขยายโอกาสทางการศีกษา ใน อำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศีกษาประถมศีกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและราย ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศีกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนขยายโอกาสทางการศีกษา ใน อำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศีกษาประถมศีกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศีกษา ในยุคดิจิทัล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ ที่
1.	ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	4.28	.34	มาก	4
2.	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	4.26	.41	มาก	5
3.	ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	4.36	.41	มาก	2
4.	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.37	.36	มาก	1
5.	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.34	.41	มาก	3
รวม		4.32	.36	มาก	

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศีกษา ในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศีกษาประถมศีกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศีกษา ในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศีกษาประถมศีกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและราย ด้าน



ด้าน ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ ที่
1.	ด้านความสำเร็จ	4.27	.51	มาก	9
2.	ด้านการยอมรับ	4.10	.24	มาก	10
3.	ด้านลักษณะของงาน	4.45	.47	มาก	1
4.	ด้านความรับผิดชอบ	4.29	.49	มาก	8
5.	ด้านความก้าวหน้า	4.31	.46	มาก	7
6.	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.42	.46	มาก	3
7.	ด้านการให้การนิเทศ	4.36	.49	มาก	6
8.	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	4.40	.42	มาก	4
9.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับเรา เรากับเพื่อนร่วมงาน และเรากับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.42	.49	มาก	2
10.	ด้านสภาพการทำงาน ที่ทำงาน บรรยากาศ	4.38	.51	มาก	5
รวม		4.34	.38	มาก	

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ตัวแปร	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)	(Y ₇)	(Y ₈)	(Y ₉)	(Y ₁₀)	(Y)
(X ₁)	.837**	.459**	.512**	.900**	.911**	.639**	.822**	.685**	.572**	.527**	.840**
(X ₂)	.834**	.629**	.548**	.896**	.932**	.662**	.854**	.698**	.585**	.541**	.870**
(X ₃)	.767**	.577**	.658**	.848**	.878**	.764**	.941**	.851**	.667**	.580**	.915**
(X ₄)	.783**	.437**	.583**	.823**	.870**	.670**	.826**	.699**	.601**	.500**	.831**
(X ₅)	.828**	.592**	.643**	.892**	.906**	.748**	.974**	.849**	.676**	.588**	.936**
(X)	.856**	.575**	.625**	.922**	.951**	.739**	.938**	.804**	.658**	.580**	.931**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



อภปรายผลการวฤษย

อภปรายผลในประเด้น ด่งต่งไปน

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศีกษาในยุคดจทล โรงเรยนขยายโอกศทางการศีกษาในอำเภอโขงเจียม สังกดสำนกงานเขตพ้นที่การศีกษาประณศีกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ท้งน้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกถ้งการปรับตัวให้เท่าทันต่อการเกดขึ้นอย่างรวดเร้วในทุก ๆ วัน ของเทคโนโลยีใหม่ ๆ คอ นวัตกรรม น่นเอง หากผู้บริหารไม่สามารถสร้างนวัตกรรมจากการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นได้ท้นท่งที่ องค์การอื่นที่เป็นคู่แข่งอาจใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและส่งผลกระทบต่งความสำเร็จ ขององค์การตนเองได้ ซึ่งต้องคำน้งถ้งประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และแหล่งเรยนรู้ที่มีคุณค่า และส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดจทลและการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่งเนื่องในสถานศีกษา โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบทความของ กระธทองโสพร และคณะ (2566: 269) ที่ได้เขียนไว้ในบทความเรอง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศีกษาในยุคดจทล ความตอนหนึ่งไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในยุคดจทล ผู้บริหารทุกองค์การจำเป็นต้องตระหนักรู้เท่าทันถ้งเทคโนโลยี ซึ่งเป็นตัวกระต่นการเปลยนแปลงสำคัญในทุกองค์การ มีความคิดรวบยอดเกยกับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลยนแปลงในองค์การ เพื่อสร้างองค์การให้มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีและมุ่นมั่นที่จะพัฒนาสถานศีกษาให้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมใหม่เพื่อการเรยนรู้ทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และย้งสอดคล้องกับผลการวฤษยของ กรณฐฐ์ ตาแปง (2563: 35) ที่ศีกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางการศีกษาของผู้บริหารยุคดจทลในโรงเรยนขยายโอกศทางการศีกษา โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรยนขยายโอกศทางการศีกษา ในอำเภอโขงเจียม สังกดสำนกงานเขตพ้นที่การศีกษาประณศีกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ท้งน้อาจเป็นเพราะว่า ครูได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนตามความยากง่ายของงาน ผู้บริหารสถานศีกษาได้ให้คำแนะนำและยกย่อง การปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันละกันเพื่อกดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับ ธนพรรธ อนุเวช (2564: 8) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงาน ครูต้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครู เป็นงานที่น่าสนใจมีความท้าทาย มีการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งเสริมต่งความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ครูเกดแรงกระต่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที จนเกดประสบการณในการทำงาน และมีความสุข ส่งผลต่งความสำเร็จขององค์การและตนเอง และย้งสอดคล้องกับผลการวฤษยของ สิริปัญญ์ ศรีนอก (2557: 85-86) ที่ศีกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก



3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกทางด้านความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน ทั้งเรื่องการเลื่อนเงินเดือน และตำแหน่งด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และความสามารถของตนเอง ครูเห็นว่ามีโอกาสความก้าวหน้าทางหน้าที่ โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสศึกษาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมและสูงขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บังเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารติดตาม เยี่ยมชม ช่วยดูแล สอบถาม นิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่อง จึงสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ อีกทั้งมีการบริหารงานด้วยความยุติธรรมให้ความสำคัญกับทุกคนในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน อนึ่งจากผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงที่สุด กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล มีทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลหลายด้านที่ช่วยให้การใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งทักษะความรู้ด้านสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่จะช่วยให้ใช้สื่อทางโลกดิจิทัลอย่างเข้าใจและรู้เท่าทัน ในการค้นหาข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด มีการบริหารจัดการ กำกับตนเอง ได้ รวมถึงรู้เท่าทันและสามารถปกป้องตนเองจากความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งเคารพสิทธิตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นเดียวกันกับ ญัฎฐา ปัทมานุสรณ์ (2564: 64) ที่ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ครูต้องพัฒนาตนเองเข้ารับการอบรมต่าง ๆ ให้ตนเองมีความพร้อมทั้งด้านองค์ความรู้ ร่างกาย จิตใจอยู่เสมอ สนับสนุนให้ครูมีผลงานและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้รับการยอมรับจากสังคมมีการพัฒนาทักษะ อบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง ตลอดจนได้รับการพัฒนาคุณวุฒิสูงมากยิ่งขึ้น เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาและสร้างความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ สมวงศ์ (2564: 86) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับปรุง และปรับใช้กับสถานศึกษา เพื่อใช้แนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตรงกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานต่อไป

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการจัดอบรมการบริหารการศึกษาที่เน้นสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หรือทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงโลก ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และให้มีการทำงานร่วมกันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.2.1 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและใช้ในการจัดการเรียนการสอนและควรสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีของทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด และเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

2.2.2 ผู้บริหารควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางพร้อมกับเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม และควรจัดทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อตอบสนองแต่ละความต้องการในการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียนทุกคน

2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับครู

2.3.1 ครูควรรู้สึกภูมิใจกับผลงานและความสำเร็จในการทำงาน และควรทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.3.2 ครูควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนทำให้เกิดการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน และ เพื่อนร่วมงาน และสนับสนุนชื่นชมผลงาน การถูกกล่าวถึง และถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.3.3 ครูควรพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จได้โดยไม่ต้องมีหัวหน้างานกำกับดูแล และควรการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของส่วนรวมได้จนครบถ้วนสมบูรณ์ได้ด้วยตนเอง

2.3.4 ครูควรมีความภาคภูมิใจกับการเลื่อนตำแหน่งและได้รับความดีความชอบจากความรู้ความสามารถและผลงานที่ปรากฏ และควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากการเข้าร่วมการอบรม พัฒนาทักษะด้านการสอน สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน



3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือแนวทางการพัฒนาเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง

3.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับตัวแปรอื่น ๆ อาทิ ความผูกพันต่อองค์กรของครู องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จรรยาบรรณวิชาชีพของครู ประสิทธิภาพของครู หรือประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นต้น

3.3 ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ สมวงศ์. (2564). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- กรณ์รัฐ ตาแปง. (2563). “บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3”. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- กะรัต ทองใสพร กิตติมา ศรีขำ เขมรัตน์ บุญสุข และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(2), 261-270.
- ณัฐ ปัทมานุสรณ์. (2564). “ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ธนพรรธ อนุเวช. (2564). “แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *ไฉ่ด้อยการบริหาร. นนทบุรี: ตีรณสาร.*



- วิสัยพร พิทักษา. (2561). “รูปแบบการบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. (2564). รายงานผลการดำเนินงาน
ประจำปีงบประมาณ 2564. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 3.
- สิริปัญญา ศรีนอก. (2557). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3”. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อารีย์ น้ำใจดี และ พิษณุภา ยืนยาว. (2562). ผู้นำกับการบริหารการศึกษายุคดิจิทัล. การประชุม
วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 “วิจัยสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสังคมไทยสู่
Disruptive Society”. 11 – 12 กรกฎาคม 2562 (1643-1650). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital
Era). สืบค้นเมื่อ 17 เมษายน 2566, จาก [https://www.truelookpanya.com/blog/
content/52232/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir—](https://www.truelookpanya.com/blog/content/52232/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir—)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed.)
New York: John Wiley.
- International Society for Technology in Education. (15 May 2009). *National
educational technology standard for administrators*. International Society
for Technology Education. [https://id.iste.org/docs/pdfs/20-
14_ISTE_Standards-A_PDF.pdf](https://id.iste.org/docs/pdfs/20-14_ISTE_Standards-A_PDF.pdf)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

