

ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

**Digital Skills of School Administrators Affecting Work Motivation of
Teachers Under Nongkhai Secondary Educational Service Area Office**

ณิสรานันท์ ขันทอง และ สุชาดา บุปผา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Nissaranan Khantong and Suchada Boobpha

Udon Thani Rajabhat University, Thailand

E-mail : Krujunepsp@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 324 คนโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .557-.890 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .974 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .488-.902 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .984 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและวิเคราะห์ถดถอยหาคอนฟิเดนซ์อินเตอร์วอล

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กัน
4. สมการพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด 4 ตัวแปร คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร ทักษะ

การในการสืบค้น ทักษะการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และทักษะการสร้างนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 76.70 เขียนสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .637 + .246(X_5) + .245(X_3) + .213(X_4) + .142(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .294(X_5) + .279(X_3) + .235(X_4) + .160(X_2)$$

คำสำคัญ: ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstracts

The purposes of this research were to : 1) To study level of school administrator's digital skills 2) To study level of teacher's motivation 3) To study the relationship between school administrator's digital skills and teacher's motivation and 4) To create a predictive equation for digital skills of school administrators affecting motivation of teachers. The sample consisted of 324 teachers in School Under The Secondary Educational Service Area Office Nongkhai. The research instrument was a 5 level-rating-scale questionnaire with the digital skills of school administrators between .557-.890 reliability at .974 and teacher's motivation with a discriminative power between .488 - .902 and reliability at .984 The statistical techniques employed in this analysis were frequency percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The result were as follow:

1. Overall, the level of Digital skills of school administrators were found at high level.
2. Overall, the level of teachers about motivation of teachers were found at high level.
3. The relationship between digital skills of school administrators and motivation of teachers were related.

4. The analysis of the multiple regression and creating predictive equation of digital skills of school administrators affecting motivation of teachers, the 4 best predictive parameters were digital skills of enhancing the potential of organization, Searching skills practical skills and creating innovation skills at the .01 level of significance. The predicting power was 76.70

Predictive equation of raw scores:

$$\hat{Y} = .637 + .246(X_5) + .245(X_3) + .213(X_4) + .142(X_2)$$

Equation of standard score:

$$\hat{Z} = .294(X_5) + .279(X_3) + .235(X_4) + .160(X_2)$$

Keywords: Digital Skills of School Administrators; Motivation of Teachers

บทนำ

ปัจจุบันในยุคโลกาภิวัตน์เกิดความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืนเน้นการพัฒนาโดยใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นก้าวหน้าที่เข้มข้นมากขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล เน้นการยกระดับคุณภาพของคนเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการขยายฐานเศรษฐกิจและรายได้ใหม่ควบคู่กับการเพิ่มผลิตภาพและการบริการ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะในการต่อยอด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : ออนไลน์) สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการที่มีนโยบายและจุดเน้นในเรื่องการเตรียมคนสู่ศตวรรษที่ 21 ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดปรับปรุงแผนปฏิบัติของระบบราชการตามนโยบายของรัฐบาลโดยให้มีการจัดทำฐานข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานทั้งระบบเน้นการเรียนรู้และการบริหารจัดการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563 : ออนไลน์) อีกทั้ง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 7 ทักษะ ได้แก่ ด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการควบคุมกำกับและการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร ด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ ด้านการจัดการโครงการและการบริหารกลยุทธ์ ด้านผู้นำดิจิทัล และด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ,2560 : ออนไลน์)

การนำสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะ และทักษะที่โดดเด่นและแตกต่างไปจากผู้บริหารสถานศึกษายุคก่อนๆ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาคุณลักษณะและทักษะที่สอดคล้องกับผู้เรียน เพื่อจะได้รับมือและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทำทนายและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและนักเรียน ให้เกิดความร่วมมือในการเรียนรู้ คิดค้น สร้างสรรค์ และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ ๆหรือนวัตกรรม (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562 : 99) สอดคล้องกับ นภาเดช บุญเชิดชู (2552 : 6) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และเพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งนอกเหนือจากการพัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาแล้วยังเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วยเพราะจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสูงย่อมส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานระดับสูงเช่นกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และหารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนา ตั้งแต่การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาสายงานอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงานรวมทั้งการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของการประกอบวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน

ปัจจุบันพบว่าสถานศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามที่ปรากฏในงานวิจัยของ อมรรัตน์ จินดา (2558 : 97) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กความขาดแคลนบุคลากรด้านเทคโนโลยีโดยตรง และสถานศึกษามีความต้องการให้การส่งเสริมสนับสนุนด้านวัสดุครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ สื่อการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุศมาน หลีสนมะหมัด (2560 : 77-87) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 พบว่า บุคลากรขาดความชำนาญ และประสบการณ์ในการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จากสภาพปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าครูคือบุคลากรมีความสำคัญต่อการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ศิริรัตน์ ทองมีศรี (2556 : 204-205) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ดังนั้น ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างละเอียดลึกซึ้งสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ บูรณาการ และสร้างนวัตกรรมเมื่อผู้บริหารมีทักษะดิจิทัลแล้วจะส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในความรู้ความสามารถของผู้บริหารส่งผลให้ครูมีความกล้าคิดกล้าแสดงออกอย่างมั่นใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,130 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการศึกษาสัดส่วนประชากร (P) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ เมื่อยอมรับความคลาดเคลื่อน (E) ของการประมาณสัดส่วนที่เกิดขึ้นได้ในระดับ $\pm 5\%$ ของสัดส่วนสูงสุด โดยได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 324 คน แล้วกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียนโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา **ตอนที่ 2** แบบสอบถามทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ทักษะในการสืบค้น ทักษะการสร้างนวัตกรรม ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร และทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารความร่วมมือ จำนวน 30 ข้อโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .557-.890 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .974 **ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน จำนวน 39 ข้อโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .488-.902 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .984

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการเก็บข้อมูล ดังนี้ 1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ 2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังสถานศึกษาเพื่อขอความ

อนุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม 3. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมทางไปรษณีย์ภายหลังจาก 3 สัปดาห์ หากยังไม่ได้รับคืนจะติดตามโดยการโทรศัพท์ไปสอบถาม เพื่อขอรับแบบสอบถามคืนตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

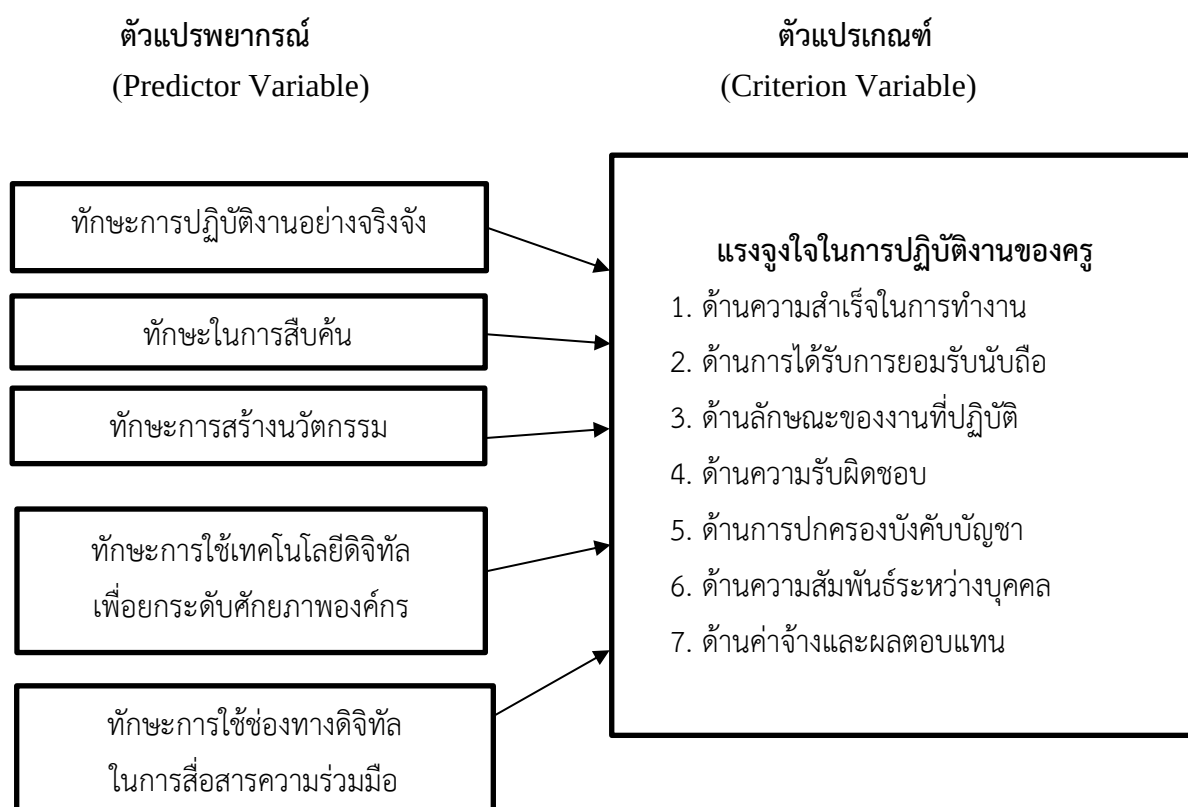
ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) ในการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด 1ด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสอน โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) 2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์ระดับทักษะดิจิทัลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 :121) 3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นำมาวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) 4. นำค่าเฉลี่ยจากข้อ 2 และ 3 มาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วแปลความหมาย ตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 10) 5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ คือ ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ทักษะในการสืบค้น ทักษะการสร้างนวัตกรรม ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร และทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารความร่วมมือ ตัวแปรเกณฑ์ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน โดยวิเคราะห์การถดถอยและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยสังเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ได้ 5 ตัวแปร และตัวแปรเกณฑ์ 7 ตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยคาดว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาน่าจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคายโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ทักษะการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	4.39	0.48	มาก
2. ทักษะในการสืบค้น	4.09	0.54	มาก
3. ทักษะการสร้างนวัตกรรม	4.07	0.58	มาก
4. ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร	4.11	0.53	มาก
5. ทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารความร่วมมือ	4.16	0.54	มาก
รวม	4.16	0.47	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยทักษะการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ($\bar{x} = 4.39$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารความร่วมมือ ($\bar{x} = 4.16$) ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร ($\bar{x} = 4.11$) ทักษะในการสืบค้น ($\bar{x} = 4.09$) และ ทักษะการสร้างนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.07$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคาย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.00	0.52	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.16	0.55	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.18	0.56	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.12	0.54	มาก
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.15	0.54	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.07	0.56	มาก

7. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	4.14	0.56	มาก
รวม	4.11	0.48	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.18$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.15$) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.14$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.12$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.07$) และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย วิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Tolerance	VIF
X ₁	1.000	.609**	.585**	.606**	.666**	.577**	.512	1.955
X ₂		1.000	.774**	.711**	.695**	.752**	.325	3.074
X ₃			1.000	.776**	.702**	.780**	.283	3.537
X ₄				1.000	.796**	.792**	.235	4.256
X ₅					1.000	.788**	.260	3.839
Y						1.000		

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ทั้ง 5 ทักษะ คือ ทักษะการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง (X₁) ทักษะในการสืบค้น (X₂) ทักษะการสร้างนวัตกรรม (X₃) ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (X₄) ทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารความร่วมมือ (X₅) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูงทั้ง 5 ทักษะ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุคูณด้วยกัน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .585 ถึง .796 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 จึงทำให้ไม่เกิดปัญหาภาวะความสัมพันธ์เชิงพหุคูณ (Multicollinearity)

4. การพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ สัมประสิทธิ์การถดถอยและความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร (Stepwise Multiple Regression Analysis) จากตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R ²	Adj-R ²	S.E.	F	P-values
(X ₄)	.809	.654	.653	.28218	608.952	.000**
(X ₄) (X ₃)	.853	.727	.726	.25088	86.359	.000**
(X ₄) (X ₃) (X ₅)	.870	.758	.755	.23695	39.842	.000**
(X ₄) (X ₃) (X ₅) (X ₂)	.876	.766	.763	.23306	11.774	.001**

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุด คือ ทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารความร่วมมือ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต และสื่อออนไลน์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร และการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร

ตัวแปรที่ส่งผลลำดับรองลงมา คือ ทักษะการสร้างนวัตกรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมของครูให้มีความกล้าแสดงความคิดเห็น

ตัวแปรที่ส่งผลลำดับถัดมา คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการคัดเลือก หรือนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กรอย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์ ประเมินศักยภาพองค์กร และหาแนวทางการพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ

ตัวแปรที่ส่งผลลำดับสุดท้าย คือ ทักษะในการสืบค้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้รอบรู้ และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสืบค้นข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย นำมาวิเคราะห์ ประเมินความน่าเชื่อถือได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ทักษะการปฏิบัติงาน

อย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารความร่วมมือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร ทักษะในการสืบค้น และทักษะการสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีนโยบายการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ตามภารกิจหลักขององค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 (2563 : ออนไลน์) ที่ระบุถึงการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีทักษะดิจิทัลอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับมณฑาทิพย์ นามนุ (2561 : 32) ที่กล่าวว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา คือความสามารถความชำนาญการของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน โดยผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนความสามารถตนเองให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุคเทคโนโลยีเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิปซอส (Ipsos, 2015: online) ได้ศึกษา ทักษะดิจิทัลพื้นฐานและความสามารถทางด้านดิจิทัลโดยรวมของประชากรในสหราชอาณาจักร โดยการสัมภาษณ์ประชากร จำนวน 4,000 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีทักษะพื้นฐานในการจัดการข้อมูล มีการสื่อสารระหว่างกันแบ่งปันข้อมูล โดยใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรมเว็บไซต์ในการค้นหาข้อมูล การทำธุรกรรมต่าง ๆ และนำสื่อดิจิทัลมาเป็นตัวช่วยในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อีกทั้งสอดคล้องกับอันธิกา ปริญญานิฤกุล และคณะ (2563 : 4) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพในธุรกิจโรงแรมไทย: กรณีศึกษาโรงแรมในเครือดุสิตอินเตอร์เนชั่นแนลในเขตกรุงเทพมหานคร ที่กล่าวว่า ทักษะดิจิทัล คือ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เคลื่อนที่ และเครื่องมือดิจิทัล ในการสืบค้น รวบรวม ประมวลผล ใช้งาน และจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถสร้างงานและนำเสนองานได้อย่างชำนาญ เข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อน เข้าถึง ค้นหา และใช้บริการบนอินเทอร์เน็ตได้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการคิดอย่างมีวิจารณญาณและความคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถประเมินความเชื่อมโยงและแยกแยะความจริงออกจากโลกเสมือนได้

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในการทำงาน และเป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ได้ใช้ความรู้เฉพาะทางตามความสามารถ

ของตนแสดงให้เห็นถึงการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ การได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนจากการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จทุกครั้ง สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยญา ลีศัตบุรุษ และคณะ (2552 : 95-111) กล่าวว่า การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การงานคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความสามารถ ความสนใจและการเรียนรู้ การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแรงจูงใจย่อมเต็มใจใช้ความสามารถและพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554 : 90-91) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในส่วนของปัจจัยจูงใจเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร ทักษะการสร้างนวัตกรรม ทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารความร่วมมือ และทักษะในการสืบค้น สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวภา พรเสนาะ (2556 : 36) ที่กล่าวว่า ทักษะการบริหาร คือความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์การอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของคนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา เจียมพุก (2554 : 140) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเนื่องมาจากความพยายามของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจนทำให้ครูเกิดแรงจูงใจ

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุด คือทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารความร่วมมือ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต และสื่อออนไลน์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร และการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร ตัวแปรที่ส่งผลลำดับรองลงมา คือ ทักษะการสร้างนวัตกรรม ดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมของครูให้มีความกล้าแสดงความคิดเห็น ตัวแปรที่ส่งผลลำดับถัดมา คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการคัดเลือก หรือนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กรอย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์ ประเมินศักยภาพองค์กร และหาแนวทางการพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ และตัวแปรที่ส่งผลลำดับสุดท้าย คือ ทักษะในการสืบค้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้รอบรู้และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสืบค้นข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย นำมาวิเคราะห์ ประเมินความน่าเชื่อถือได้ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560 : ออนไลน์) ที่ได้กำหนดทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล ด้านที่ 3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร ที่ได้มุ่งเน้น การเลือกเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแผนบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัย และเกิดการ พัฒนาในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา แซ่มซ้อย (2562 : 99) ที่กล่าวว่า ทักษะดิจิทัลของ ผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะการใส่ใจในรายละเอียด ทักษะการจินตนาการและถ่ายทอดจินตนาการ ทักษะการลงมือ ปฏิบัติอย่างจริงจัง ทักษะการร่วมมือในการสืบค้น และทักษะการสร้างแบบจำลองทางความคิดหรือนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 จากผลการศึกษาระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าทักษะการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนานตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ และ ออกแบบนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา

1.2 จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิควิธีการที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยนำ หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการนิเทศและติดตามผลการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลและให้คำแนะนำช่วยเหลือ หรือตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกันกับครู เพื่อให้ครูมีการกำหนด เป้าหมายแห่งความสำเร็จทุกครั้ง

1.3 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และนำมาบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลต่อเนื่องและยั่งยืนด้วยการส่งเสริม ผลักดันให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.4 ผลการศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า ทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารความร่วมมือ ทักษะการสร้างนวัตกรรม ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร และทักษะในการสืบค้น เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือก หรือนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้องค์กรอย่างเหมาะสม มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการบูรณาการ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเชื่อมต่อข้อมูลต่าง ๆ ใช้เป็นช่องทางในการสื่อสารภายในองค์กร และสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ทักษะการสร้างนวัตกรรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจึงควรหาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของครู เพื่อหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ (2563). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา2563. *ออนไลน์*.

สืบค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2563. แหล่งที่มา: <https://www.moe.go.th/moe/upload/news19/FileUpload/54715-6694.pdf?fbclid=IwAR3aL3XH-wG2Exeb-y6W3H5yrSnkjHWLdel8hNNjKkUrSGUZrvM2cO-puF0>.

ชัยญา ลีศัตรุพ่าย และคณะ. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ตามหลักธรรมาภิบาล. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 15 (1), 95-111.

- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงาน จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น : ฉบับปรับปรุงใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2556). *ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจใน การทำงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นภาเดช บุญเชิดชู. (2552). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภา เจียมพุก. (2554). *แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1*. การค้นคว้าอิสระปริญญา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2563*. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2563. แหล่งที่มา: <https://drive.google.com/file/d/1IMtg-sfmF1fqeBAB6aUoiQ5MuXhsEPFZ/view>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล*. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2563. แหล่งที่มา: https://www.royalrain.go.th/upload/610605_ocsc.pdf.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564*. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2563. แหล่งที่มา: http://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=6422.
- เสาวภา พรเสนาะ. (2556). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- อมรรัตน์ จินดา. (2558). *สภาพปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อันธิกา ปรินุญานิลกุล และคณะ. (2563). *ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพในธุรกิจโรงแรมไทย : กรณีศึกษาโรงแรมในเครือดุสิตอินเตอร์เนชั่นแนลในเขตกรุงเทพมหานคร*. คณะอุตสาหกรรมบริการ. บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยดุสิตธานี.
- อุศมาน หลีสันมะหมัด. (2560). *สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Ipsos MORI. (2015). Basic Digital Skills UK Report 2015. Online. Retrieved August 18 2020. From: https://s3-eu-west1.amazonaws.com/digitalbirmingham/resources/Basic-DigitalSkills_UK-Report2015_131015_FINAL.pdf.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30 (3), 607-610.