ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

The Relationship between Digital Technology Skills and Work Motivation of School Administrators under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร[1] ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร[2]
Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra[1] Dr. Weerasak Suwannatrai[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods) ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 181 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็นแบบสอบถามการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.84 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เพื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ: ยุคดิจิทัล ทักษะด้านเทคโนโลยี แรงจูงใจ

[1]ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[1]Chairman of the Master of Education and Doctor of Education Programs, Educational Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University
[2]ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
[2]Educational Supervisor Academic standing Specialist Educational Supervisor Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3
*ผู้ติดต่อ, อีมล: ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, weerasak7864@gmail.com
รับเมื่อ 22 กรกฎาคม 2568 แก้ไข 7 กันยายน 2568 ตอบรับ 15 กันยายน 2568

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

This research aimed to 1) Study the level of digital technology skills of educational administrators. 2) Study the level of motivation of educational administrators to work. 3) Study the relationship between digital technology skills of educational administrators and motivation of educational administrators to work. The research used a mixed methodology, consisting of quantitative research using a questionnaire. The target group was 181 school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, Semester 1, Academic Year 2025, by purposive selection. The research instrument was a 5 – level rating scale questionnaire, divided into a questionnaire on the educational management in the digital age of school administrators, which had a discrimination power between 0.36 – 0.84 and a reliability of 0.92. The data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research results found that:

1. The digital technology skills of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, were at a high level overall.

2. The motivation of school administrators in work According to the opinions of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, overall, they are at a high level in all aspects. To consider each aspect in order from most to least, it was found that in terms of the nature of work performed, in terms of responsibility, in terms of being respected, in terms of governance and command, and in terms of work success.

3. The relationship between digital skills of school administrators and their motivation in managing school administration within the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3 shows a high overall positive correlation. The predictive power of skills affecting administrative skills revealed that digital skills of school administrators are correlated with work motivation, in descending order: communication and collaboration skills, digital technology skills to enhance potential, and skills in searching for information and creating innovations.

Keywords: Digital Era, Technology Skills, Motivation

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัลส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อระบบการศึกษาในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่เพียงแต่เน้นเรื่องการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงรูปแบบการบริหาร การตัดสินใจ การสื่อสารภายในองค์กร และการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของประเทศไทยความสำคัญกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทดิจิทัลในยุคปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, หน้า 65) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะด้านดิจิทัลที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการวางแผน ตัดสินใจ วิเคราะห์ข้อมูล และบริหารงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วย

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ยกระดับประสิทธิภาพองค์กร และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าผู้บริหารที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีจะสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนให้มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และมีนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร (ศิริพร ใจมั่น, 2564, หน้า 86) อย่างไรก็ตาม ยังพบช่องว่างทางทักษะและความสามารถด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารหลายคน ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษารูปแบบการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเชิงประจักษ์สำหรับพัฒนานโยบายและแนวทางการบริหารในอนาคต ในยุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะและทักษะที่โดดเด่นและแตกต่างไปจากผู้บริหารสถานศึกษายุคก่อน ๆ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาคุณลักษณะและทักษะที่สอดคล้องกับผู้เรียน เพื่อจะได้รับมือและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ท้าทายและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและนักเรียนให้เกิดความร่วมมือในการเรียนรู้ คิดค้น สร้างสรรค์ และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรม (สุกัญญา แช่มช้อย, 2562, หน้า 125)

ยุคดิจิทัล (Digital Era) คือช่วงเวลาที่เทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญของทุกมิติในสังคม รวมถึงภาคการศึกษา ซึ่งมีผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยต้องปรับเปลี่ยนจากการเป็น “ผู้จัดการองค์กร” ไปสู่ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงเน้นการใช้ข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจการส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัล การจัดการระบบการเรียนรู้ทางไกลหรือไฮบริด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีในโรงเรียน การเสริมสร้างสมรรถนะของครูและบุคลากรผ่านเครื่องมือดิจิทัล ความสามารถในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยอิงกับหลักการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุม ซึ่งในยุคดิจิทัล แนวคิดเหล่านี้ต้องผนวกกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Integration) และการเป็นผู้นำเชิงดิจิทัล (Digital Leadership)

ทักษะด้านเทคโนโลยี (Technology Skills) เป็นความสามารถในการเข้าใจ เข้าถึง ใช้งาน และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และการบริหารทั่วไป โดยรวมถึงความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS), การสื่อสารออนไลน์, การจัดการข้อมูล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ผู้บริหารควรมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยี ได้แก่ การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Visionary Leadership) การเรียนรู้เชิงดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) การบริหารทรัพยากรดิจิทัล ความเข้าใจในนโยบายและจริยธรรมด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมนวัตกรรมในสถานศึกษา หลายงานวิจัยได้ศึกษาถึงบทบาทและทักษะด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร สมศรี เจริญสุข (2563, หน้า 96) วิเคราะห์ความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารในยุคดิจิทัล พบว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ดังนั้น ทักษะดิจิทัลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประเมินสถานศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างละเอียดลึกซึ้งสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ บูรณาการ และสร้างนวัตกรรม เมื่อผู้บริหารมีทักษะดิจิทัลแล้วจะส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในความรู้ความสามารถของผู้บริหารส่งผลให้ครูมีความกล้าคิดกล้าแสดงออกอย่างมั่นใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กร โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้คำนิยามที่หลากหลาย แรงจูงใจเป็นสถานะของจิตใจ ที่เต็มไปด้วยพลังและความกระตือรือร้น ซึ่งขับเคลื่อนบุคคลให้ทำงานในลักษณะหนึ่ง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจเป็นพลังที่ผลักดันให้ผู้คนทำงานด้วยความมุ่งมั่นและการมุ่งเน้นในระดับสูง แม้ว่าสิ่งต่าง ๆ จะไม่เป็นไปตามต้องการทฤษฎีแรงจูงใจสำรวจ

แรงขับเคลื่อนที่ผลักดันให้ผู้คนทำงานไปสู่ผลลัพธ์เฉพาะ แทนที่จะยอมรับแรงจูงใจเป็นความแปลกแยกของมนุษย์ที่ยากจะเข้าใจ ทฤษฎีแรงจูงใจมอบกรอบงานที่ได้รับการสนับสนุนด้วยการวิจัยสำหรับการทำความเข้าใจสิ่งที่ผลักดันให้ผู้คนก้าวไปข้างหน้าโดยเฉพาะการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำ แรงจูงใจในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงาน การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานได้ขยายความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของสมรรถนะของบุคคล ความเป็นอิสระ และความเกี่ยวข้องต่อแรงจูงใจของบุคคล ทฤษฎีแรงจูงใจเกี่ยวกับการทำความเข้าใจว่าทำไมผู้คนถึงทำงานในลักษณะที่เขาทำที่ทำงาน ซึ่งสำรวจปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้คนที่ทำงาน เช่น ความพึงพอใจส่วนบุคคลหรือรางวัลทางกายภาพ และสิ่งที่ส่งเสริมให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายในงานของพวกเขา ทฤษฎีแรงจูงใจในการบริหารของ David McClelland ระบุว่าแต่ละคนมีความต้องการพื้นฐานสามประการ: ความต้องการอำนาจ ความต้องการความสำเร็จ หรือความต้องการความสัมพันธ์ ในทฤษฎีแรงจูงใจของพนักงานนี้ McClelland กล่าวว่าความต้องการเฉพาะของบุคคลจะมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมของพวกเขา ทฤษฎีแรงจูงใจสำรวจว่าทำไมและอย่างไรผู้คนมีส่วนร่วมในพฤติกรรม โดยมุ่งเน้นไปที่แรงขับภายในเช่นความต้องการและปัจจัยภายนอก การประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน แนวทางการสร้างแรงจูงใจทฤษฎีที่ยังสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานทำงานได้ดีที่สุด ทฤษฎีแรงจูงใจนำความต้องการทางจิตวิทยาและความต้องการส่วนบุคคล ความปรารถนา เป้าหมาย และรางวัล เป็นต้น มาพิจารณา เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกว่าทำไมผู้คนถึงมีพฤติกรรมอย่างที่เป็น แรงจูงใจของพนักงานไม่เพียงแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ยังมีผลกระทบต่อความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีแรงจูงใจมองที่สิ่งที่ขับเคลื่อนให้ผู้คนทำงานไปสู่เป้าหมายเฉพาะ การตัดสินใจที่เกี่ยวข้อง และผลกระทบต่อการกระทำและพฤติกรรม ช่วยให้เราเข้าใจสิ่งที่จูงใจผู้คน วิธีการตัดสินใจของบุคคล และการจัดการแรงจูงใจในสถานที่ทำงาน การนำไปใช้ในองค์กรสมัยใหม่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพออกมาให้แก่องค์กรได้ ด้วยอัตราความต้องการของตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้นพอ ๆ กับอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรต้องมีวิธีการในการดึงดูดพนักงานชั้นดีให้ยังทำงานอยู่กับองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจในวงการการศึกษาไทย โดยมีการศึกษาในหลายมิติ ตั้งแต่การประยุกต์ใช้ทฤษฎีคลาสสิกไปจนถึงการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทไทย แรงจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิ่งที่อาจสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลไล่ตามและบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ในขณะที่ทฤษฎีแรงจูงใจมีรากฐานในสาขาวิชามนุษยศาสตร์เช่นจิตวิทยาและสังคมวิทยา การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันได้พัฒนาไปสู่การบูรณาการแนวคิดจากหลายสาขา โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญของประสิทธิภาพองค์กร ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ซึ่งได้รับการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากนักวิชาการทั่วโลก การทำความเข้าใจทฤษฎีและการประยุกต์ใช้แรงจูงใจอย่างเหมาะสมจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความผูกพันและประสิทธิภาพของพนักงาน นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

คำถามการวิจัย

1. ระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

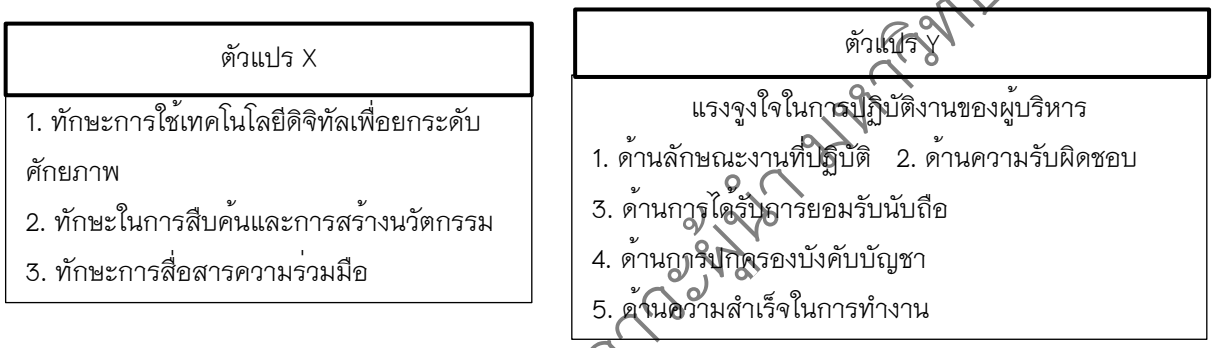
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 181 แห่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 181 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการ สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพ ทักษะในการสืบค้นและการสร้างนวัตกรรม ทักษะการสื่อสารความร่วมมือ จำนวน 30 ข้อ โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.84 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 36 ข้อ โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.42 – 0.88 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 181 ฉบับ และขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับผู้บริหารและข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับแบบสอบถามและดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืน

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 181 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เพื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีจุดเน้นและมีนโยบายการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องตามภารกิจหลักขององค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 (2567, หน้า 62) ที่ระบุถึงการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีทักษะดิจิทัลอยู่ในระดับ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มากทุกด้าน สอดคล้องกับมณฑาทิพย์ นามนุ (2566, หน้า 154) ที่กล่าวว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา คือความสามารถความชำนาญการของผู้บริหารในการจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน โดยผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนความสามารถตนเองให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุคเทคโนโลยีเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เพื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ได้ใช้ความรู้เฉพาะทางตามความสามารถของตน แสดงให้ถึงการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ การได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย (2562, หน้า 68) กล่าวว่า การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรการทำงานคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่นความสามารถ ความสนใจและการเรียนรู้ การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแรงจูงใจ ย่อมเต็มใจใช้ความสามารถและพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2564, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยจูงใจเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบเพื่อให้การปฏิบัติงาน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา เจียมพุก (2565, หน้า 94) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของผู้บริหารกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเนื่องจากความพยายามของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจนทำให้ผู้บริหารเกิดแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีทักษะในการสืบค้นและการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับทักษะอื่น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาความพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสืบค้นและคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

1.2 จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเห็นว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคนิควิธีการที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จในการทำงาน โดยนำหลักการ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชย หรือตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกันในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จทุกครั้ง

1.3 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และนำมาบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลต่อเนื่องและยั่งยืนด้วยการส่งเสริม ผลักดันให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสาร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจึงควรหาแนวทางการพัฒนาด้านทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหาร เพื่อหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2564). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สังกัดกรุงเทพมหานคร ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,* 15(1), 95 – 111.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2566). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริพร ใจมั่น. (2564). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล: รูปแบบแนวทางและผลลัพธ์. *วารสารบริหารการศึกษา,* 47(2), 22 – 36.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานการศึกษาการพัฒนาระบบบริหารการศึกษายุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2567). *แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีงบประมาณ 2567.* สกลนคร.

สุภา เจียมพุก. (2565). *แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.* การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร