



ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารระบบ  
การแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2  
DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND ORGANIZATIONAL  
ATMOSPHERE AFFECTING SCHOOL GUIDANCE SYSTEM ADMINISTRATION  
OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE2



นารีพรรณ เขียวเล้ง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยาภาศขององค์การที่ส่งผลต่อ  
การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND ORGANIZATIONAL  
ATMOSPHERE AFFECTING SCHOOL GUIDANCE SYSTEM ADMINISTRATION  
OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE2



NARIPHAN KEAWLENG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF EDUCATION  
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญาบัตร

เรื่อง

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนว  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ของ

นารีพรรณ เชี่ยวเล่ง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาบัตร

ที่ปรึกษาหลัก

(ร.อ. ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชราภรณ์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล)

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ผู้วิจัย	นารีพรรณ เขียวเล้ง
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ร.อ. ดร. อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการ วิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก 3) ระดับบรรยากาศขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในทางบวกระดับปานกลาง ( $r = .398$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในทางบวกระดับปานกลาง ( $r = .546$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรสามารถพยากรณ์การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ได้ร้อยละ 29.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, บรรยากาศขององค์กร, การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน

Title DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS  
AND ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE AFFECTING SCHOOL  
GUIDANCE SYSTEM ADMINISTRATION OF  
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE2

Author NARIPHAN KEAWLENG

Degree MASTER OF EDUCATION

Academic Year 2022

Thesis Advisor Dr. Apitee Songbundit rtn.

The aims of this research are as follows: (1) to study the level of digital leadership among school administrators and the organizational climate of schools under the authority of the Bangkok Secondary Educational Service Area Office Two; (2) to study the relationship of digital leadership of school administrators and school organizational climate; (3) to study the factors affecting the digital leadership of school administrators and atmosphere, and the organization of schools and guidance system administration under the authority of the Bangkok Secondary Educational Service Area Office Two. The sample group was 364 teachers and the tool was a five-level estimation questionnaire with a reliability of 0.94. The statistics included mean, percentage, standard deviation, Pearson correlation coefficient and multiple regression. The results of the research were as follows: (1) the overall level of administration of the guidance system in schools was at a high level; (2) the digital leadership of school administrators was at a high level overall; (3) the level of organizational atmosphere was at a high level; (4) the digital leadership of school administrators had a positive correlation with school guidance system administration at a medium level ( $r = .398$ , significantly and statistically at a level of  $.05$ ). The organizational climate was correlated with guidance system administration in schools at a moderately positive level ( $r = .546$  with a statistical significance at  $.05$ ); and (5) digital leadership of school administrators and organizational atmosphere can predict guidance administration in schools at 29.9% with a statistical significance of  $.05$ .

Keyword : Digital leadership, School administrators, Organizational climate, School guidance system

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถความช่วยเหลือ เอาใจใส่อย่างดี  
ดูแล ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และติดตามความก้าวหน้าของงาน  
อย่างต่อเนื่องจาก อาจารย์เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ที่กรุณาเป็นประธาน  
คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุชาติโนบล  
ที่กรุณาเป็นกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ให้ผู้วิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณ ประธานคณะกรรมการ ที่กรุณาเป็นประธานคณะกรรมการและกรรมการ  
ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ให้ผู้วิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม  
ทำให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือทั้ง 5 ท่าน ขอขอบพระคุณ  
รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง ดร.ลฎาภา นาคคูบัว อาจารย์ ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์  
นายธีระวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชดำริและครูชำนาญการพิเศษสำหรับการช่วยเหลือ  
ดำเนินการให้คำแนะนำต่างๆ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ ร.ต.อ.พิณรุฑู เขียวเล่ง คุณแม่เรณู เขียวเล่ง  
นายเดชพิทักษ์ จันเอียด และครอบครัวที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมา

นารีพรรณ เขียวเล่ง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย .....	6
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	7
ประโยชน์ของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	9
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	13
สมมติฐานการวิจัย .....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
1. บริบทการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2.....	20
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน .....	29
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.....	42
4. บรรยากาศขององค์การ.....	61



5. ความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานแนะแนว .....	73
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	76
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	87
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง .....	87
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	88
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	90
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	91
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	91
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	92
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	94
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	95
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน ปรากฏดังตาราง 6 .....	95
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 .....	97
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 .....	103
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 .....	110
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 .....	114

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศของ องค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2.....	115
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	117
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	117
ประโยชน์ของการวิจัย.....	117
สมมติฐานการวิจัย .....	118
ขอบเขตของการวิจัย.....	118
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	119
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	121
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	122
สรุปผลการวิจัย .....	123
อภิปรายผล .....	124
ข้อเสนอแนะ .....	133
บรรณานุกรม .....	135
ภาคผนวก.....	139
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ .....	140
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย(IQC).....	142
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	147
ภาคผนวก ง หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือวิจัย.....	158
ประวัติผู้เขียน.....	166

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด และ จำนวนนักเรียน.....	24
ตาราง 2 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา.....	24
ตาราง 3 แสดงจำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้น และจำนวนห้องเรียน.....	25
ตาราง 4 แสดงจำนวนบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน.....	25
ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	88
ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน.....	96
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็น รายด้าน.....	98
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านการร่วมมือ โดยรวมและ จำแนกเป็นรายข้อ .....	99
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	100
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	101
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านความรู้ดิจิทัล โดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ .....	102

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาภาศขององค์การ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 และจำแนกเป็นรายด้าน.....	103
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาภาศขององค์การ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านโครงสร้างขององค์การ โดยรวมและ จำแนกเป็นรายข้อ .....	104
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาภาศขององค์การ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมและ จำแนกเป็นรายข้อ .....	105
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาภาศขององค์การ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและจำแนก เป็นรายข้อ .....	106
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาภาศขององค์การ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านขวัญกำลังใจ โดยรวมและจำแนกเป็น รายข้อ .....	107
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาภาศขององค์การ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านการสนับสนุน โดยรวมและจำแนกเป็น รายข้อ .....	108
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาภาศขององค์การ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและ จำแนกเป็นรายข้อ .....	109
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็น รายด้าน.....	110
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านปัจจัยนำเข้า โดยรวมและ จำแนกเป็นรายข้อ .....	111

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านกระบวนการ โดยรวมและ จำแนกเป็นรายข้อ .....	112
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านคุณภาพของผู้เรียน โดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ .....	113
ตาราง 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของสถานศึกษาและบรรยากาศของ องค์การกับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2.....	114
ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2.....	115

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	17
ภาพประกอบ 2 แผนที่แสดงที่ตั้งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 .....	21
ภาพประกอบ 3 ระบบการแนะแนวในโรงเรียน .....	35
ภาพประกอบ 4 โมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา .....	48



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มุ่งสนับสนุนให้เครือข่ายทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นถึงระดับชาติ ในการดูแลสถานะความเป็นอยู่ของเด็กทุกคนในสังคมให้มีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดี และมุ่งเน้นให้ปฏิบัติต่อเด็ก โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ และกระทรวงศึกษาธิการได้ตรากฎกระทรวงฯ ว่าด้วย กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ เงื่อนไข ในการจัดการระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนว ให้คำปรึกษา และฝึกอบรมแก่นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง พ.ศ. 2548 ข้อ 2 บัญญัติว่า “ให้โรงเรียนและสถานศึกษา จัดให้มีระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนว ให้คำปรึกษา และฝึกอบรมแก่นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครองตามระบบ ของโรงเรียนหรือสถานศึกษา” ข้อ 3 บัญญัติว่า “ให้โรงเรียนและสถานศึกษา มีหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) พัฒนาระบบงานแนะแนวที่จะช่วยดูแลนักเรียนและนักศึกษาเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทในการแนะแนว รู้จักและเข้าใจนักเรียน สามารถค้นพบและจัดการเรียนรู้ ที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและให้คำปรึกษาด้านการดำรงชีวิต การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การศึกษาต่อและการมีงานทำ ทั้งนี้ ให้มีระบบข้อมูลตั้งแต่แรกเข้า เพื่อติดตามดูแลอย่างต่อเนื่อง จนจบการศึกษา” (ราชกิจจานุเบกษา, 2549) จากพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงฯ ว่าด้วย กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขในการจัดการระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนวให้คำปรึกษา และฝึกอบรมแก่นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง พ.ศ. 2548 หมายถึงให้โรงเรียนพัฒนาระบบ การแนะแนว ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทในการแนะแนวเบื้องต้น มีระบบข้อมูลของนักเรียน เป็นรายบุคคล เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนและผู้ปกครอง (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย, 2559)

สำนักนายกรัฐมนตรีย ได้กำหนดให้เตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 ด้วยการเสริมสร้างให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจ (สำนักนายกรัฐมนตรีย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) สำนักนายกรัฐมนตรีย ได้เน้นให้พัฒนาเยาวชน ช่วงวัยเรียน ในเรื่องทักษะที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีย เรื่อง การประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(พ.ศ. 2561 – 2580), 2562) ได้เน้นให้พัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีให้แก่คนไทย เพื่อการ เข้าสู่โลก ในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องใช้เทคโนโลยีในการดำรงชีวิตประจำวัน (สำนักนายกรัฐมนตรี สำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2559) กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของ กระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยเน้นเรื่องการเตรียมคนสู่ศตวรรษที่ 21 ใน หลักการในระดับมัธยมศึกษาคือ มุ่งต่อยอดระดับประถมศึกษาด้วยจุดเน้น ดังนี้ 1) จัดการ เรียนรู้ ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม คณิตศาสตร์ (STEM) และ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาที่สาม) 2) จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสร้างทักษะพื้นฐานที่ เชื่อมโยงสู่การสร้างอาชีพ และการมีงานทำ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) และในปีงบประมาณ 2558 ได้จัดทำเอกสาร แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทาง สาขาวิชาชีพ ออกเผยแพร่ เพื่อให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาต่าง ๆ มองเห็นภาพงานอาชีพ ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการวางแผน การศึกษาต่อ เพื่อเข้าตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักบริหารงานการ มัธยมศึกษาตอนปลาย, 2558) พร้อมนี้ ได้ร่วมกับสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทยในการจัดทำ เอกสารการแนะแนวแบบมุ่งอนาคต ออกเผยแพร่ เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาได้นำไปใช้ ปฏิบัติในการปฏิบัติงานแนะแนว ในสถานศึกษา เพื่อเตรียมเยาวชนให้มีทักษะที่พร้อมที่จะ ทำงานในโลกของงานในโลกศตวรรษที่ 21 โดยเอกสารดังกล่าวได้นำเสนอใน 2 เรื่อง ดังนี้ 1) การแนะแนวเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน สู่การเป็นพลเมืองโลกที่มีสุขภาวะ 2) กระบวนทัศน์ใหม่ของการแนะแนว ซึ่งนำเสนอและเน้นใน 3 เรื่อง ดังนี้ 2.1) การแนะแนวที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลของ ผู้เรียน 2.2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารเพื่อการแนะแนว 2.3) การแนะแนว อาชีพสู่อนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคม แนะแนวแห่งประเทศไทย, 2559)

การแนะแนวจึงมีความสำคัญ เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาคน และ แก้ไขปัญหาโดยให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา เพื่อให้ นักเรียนสามารถค้นพบความสามารถ ความถนัด ความสนใจเพื่อมีคุณลักษณะพื้นฐานในการประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จ เพราะฉะนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน อย่างแท้จริง ซึ่งผู้บริหารถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะส่งเสริมให้งานแนะแนวประสบความสำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี เพราะผู้บริหารคือผู้นำที่มีอำนาจสูงสุดในโรงเรียน จึงถือว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคล สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการงานแนะแนวในโรงเรียน (ปนัดดา สิงห์โต, 2564)

การบริหารงานแนะแนว มุ่งเน้นที่การสร้างพัฒนา และสร้างภูมิคุ้มกันที่มั่นคงโดยการมี ส่วนร่วม และประสานงานจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาคุณภาพ



ชีวิตให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข โดยมีหลักการว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาเองได้ ดังนั้น ในการบริหารงานแนะแนว จึงควรจัดให้นักเรียนทุกกลุ่มเป้าหมายครอบคลุม ทั้งการป้องกันดูแลช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนานักเรียนทุกคนได้พัฒนาตนเต็มตามศักยภาพ ภาระงาน ในการบริหารงานแนะแนว เป็นการบริการที่ให้ความช่วยเหลือนักเรียนประกอบด้วย การบริการศึกษารวบรวมข้อมูลการบริการสารสนเทศ บริการให้คำปรึกษา การบริการป้องกันส่งเสริมพัฒนา ช่วยเหลือ การบริการติดตามและประเมินผล การบริหารงานแนะแนวและวิชาชีพภายใน สถานศึกษาโดยเชื่อมโยงกับระบบช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน ดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่าย การแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษาการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ พบว่า เป็นการบริหารงานแนะแนวที่มีรูปแบบ ทิศทาง แนวปฏิบัติ เป้าหมายการบริหารงานแนะแนว และสนับสนุนส่งเสริม ของผู้บริหารและความรู้ความสามารถของครูแนะแนว จะช่วยทำให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการงานแนะแนวได้เป็นอย่างดี (สุรางค์ ไชยสงคราม, 2557)

จากสาระสำคัญที่กล่าวมาการบริหารงานแนะแนวเป็นงานที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการเรียนการสอนจึงจะสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรได้ แต่จากสภาพการณ์ที่ปรากฏพบว่า มีปัจจัยซึ่งไม่เอื้อให้สถานศึกษาดำเนินงานแนะแนวที่เป็นผลต่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องจิตวิทยาการแนะแนว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ (สาคร มหาหงษ์ และเกรียงไกร รุระพันธ์, 2561) กล่าวถึงการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา ปัญหาส่วนมากที่พบได้แก่ ไม่มีการกำหนดแผนการแนะแนวหรือนโยบาย ไม่มีการจัดทำโครงการ ปฏิบัติการแนะแนว ไม่มีปฏิทินปฏิบัติการแนะแนว รายปี ไม่มีการกำหนดบทบาทครูแนะแนว ไม่มีการ นิเทศติดตาม และปัญหาประเมินผลการปฏิบัติการแนะแนว บุคลากรขาดการพัฒนาการปฏิบัติการแนะแนวทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมหรือโครงการ พิเศษต่างๆ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับงานแนะแนวเท่าที่ควร (Chulalongkorn University, 2010, p. 3) สำหรับการบริหารงานแนะแนวให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนคือ ด้านปัจจัยสนับสนุนการบริหารต้อง มีการจัดโครงสร้างการบริหาร ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อการแนะแนวเป็นอย่างดี มีบทบาทให้การสนับสนุนให้คำปรึกษา เสนอแนะ จัดหา งบประมาณ วัสดุ ทุนการศึกษาและอื่นๆ ที่เอื้อต่อ การแนะแนว สานสัมพันธ์กับเครือข่ายที่

เป็นหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ด้านกระบวนการ บริหารงานแนะแนวสถานศึกษาต้อง กำหนด นโยบาย มอบหมายให้ครูทุกคนทำหน้าที่แนะแนว การแบ่งกลุ่มคณะทำงาน ประชุม วางแผนงาน ตามหลักสูตร ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนด มีการนิเทศติดตามประเมินและ สรุปรงานแนะแนว (Jeenawath, 2010, p. 46)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรส่งเสริมการจัดการศึกษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีคุณภาพ ยั่งยืน สู่เมืองหลวงการศึกษา มีนโยบายจุดเน้น 1) การส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของ สถานศึกษาสู่ความเป็นเมืองหลวงการศึกษา 2) การยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 3) การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ได้มาตรฐาน 4) การพัฒนาระบบการบริหารและ จัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มีองค์กรเครือข่ายทั้งภาครัฐและ เอกชน ตลอดทั้งสหวิทยาเขต เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนวัตกรรมเชิงบูรณาการอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยมีเป้าประสงค์ 1) ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติยึด มั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้อง ต่อบ้านเมือง และมีความเป็นพลเมืองโลก 2) ผู้เรียนมีความสามารถทางวิชาการเพื่อสามารถ แข่งขันได้ในระดับนานาชาติ 3) ผู้เรียนมีความสามารถทางวิชาการเพื่อสามารถแข่งขันได้ในระดับ นานาชาติ 4) ผู้เรียนได้รับโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำได้รับการบริการทาง การศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 5) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแผนพัฒนา รายบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ 6) สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัย จากภัยทุกรูปแบบโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) 7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีระบบการบริหารและจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มีองค์กรเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งสหวิทยาเขตเป็นกลไกหลักในการ ขับเคลื่อนนวัตกรรมเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 , 2565) จากรายงานผลการ ดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 3 สัมฤทธิ์ผล การบริการและจัดการศึกษา ระดับคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ เนื่องจากกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนางานต่างๆขาดความชัดเจน ไม่สะท้อนสภาพปัญหาขององค์กร ไม่ครอบคลุม

กลุ่มงานและผลงานที่เสนอส่วนมากเป็นงานประจำ ดังนั้นจึงควรสนับสนุนให้ทุกกลุ่ม/หน่วย เห็นความสำคัญในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ ควรหารูปแบบหรือวิธีการทำงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่สอดคล้องและเหมาะสม นอกจากนี้ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ตัวชี้วัดที่ 15.3 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จบหลักสูตรในปีการศึกษา 2563 ได้ศึกษาต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หรือเทียบเท่า ผลการประเมินไม่บรรลุตามค่าเป้าหมายที่วางไว้ (รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2564, น. 20) ซึ่งสะท้อนให้เห็นการดำเนินงานนั้นๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จ ขาดการกำหนดบทบาทให้บุคลากร ในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดบริการแนะแนว ขาดระบบการติดตามงานและการรายงานผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารขาดทักษะการบริหารจัดการ ไม่เป็นผู้นำทางการแนะแนว ขาดบุคลากรในการแนะแนวโดยตรง สื่อและเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนยังไม่เพียงพอ สถานศึกษาส่วนใหญ่บริหารงานแนะแนวในโรงเรียนยังไม่เป็นระบบ ขาดความพร้อมและไม่ครอบคลุมในการจัดบริการแนะแนว ผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระบบการแนะแนวในโรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการเก็บข้อมูลสารสนเทศงานแนะแนวมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์กับรูปแบบการบริหารการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่สร้างขึ้นมีความเป็นไปได้ในระดับ มาก แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดกิจกรรมแนะแนวในยุคดิจิทัล (ทิวารวรรณ สุวานิโช, 2563) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 2) ด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานกับงานแนะแนว ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลในระเบียบสะสมของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการส่งเสริมให้ครูและ บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก (เกรียงไกร สมรูป, 2564)

ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง และพบว่าปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ปัจจัยด้านการบริการงานแนะแนว และปัจจัยด้านครูมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้าน บรรยากาศโรงเรียน ความสัมพันธ์ในระดับสูง

ดังนั้น การบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาหรือโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบรรยากาศขององค์กร จากปัญหาและความสำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยบรรยากาศขององค์กร ที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานการแนะแนวในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ

### คำถามการวิจัย

1. ระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หรือไม่ อย่างไร
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถพยากรณ์การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หรือไม่ และสามารถพยากรณ์ได้เป็นร้อยละเท่าไร

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ระดับของภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศ องค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับ การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศ องค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับ การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

## ประโยชน์ของการวิจัย

ทำให้ทราบถึงระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลของการบริหาร ระบบการแนะแนวในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 ทำให้ได้ประโยชน์ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารระบบการ แนะแนวในโรงเรียนเพื่อให้การดำเนินงานการแนะแนวในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในความรู้ด้านภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดบรรยากาศของสถานศึกษาเพื่อการบริหารงานใน สถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำ ความรู้ในเรื่องการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา ไปใช้ในการวางแผนในการดำเนินงานใน สถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ
4. หน่วยงานระดับนโยบาย คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ กระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำความรู้ในเรื่องการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ภาวะ

ผู้นำดิจิทัล การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา ไปใช้ในการกำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษา

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มีขอบเขตดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวน 6,230 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยการเปิดตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 364 คน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เริ่มจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นที่ใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นระดับชั้นและทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของครูในแต่ละโรงเรียน

2. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กร

#### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

##### ตัวแปรพยากรณ์

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านความร่วมมือ
- 1.2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล
- 1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 1.4 ด้านความรู้ดิจิทัล

2. บรรยากาศขององค์กร

- 2.1 ด้านโครงสร้างขององค์กร
- 2.2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 2.3 ด้านความรับผิดชอบ

2.4 ด้านขวัญกำลังใจ

2.5 ด้านการสนับสนุน

2.6 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

**ตัวแปรเกณฑ์** ได้แก่ การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ประกอบด้วย

1. ด้านปัจจัยนำเข้า
2. ด้านกระบวนการ
3. ด้านคุณภาพผู้เรียน

### **นิยามศัพท์เฉพาะ**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อดำเนินการวิจัย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

**1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ มีวิสัยทัศน์ทางด้านดิจิทัล มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรภายในโรงเรียน มีการสร้างความร่วมมือร่วมกัน เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

**1.1 ด้านความร่วมมือ** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรในสถานศึกษาทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษามีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลในรูปแบบความคิดเห็น ข้อเท็จจริง หรือข้อความในรูปแบบดิจิทัล มีการแบ่งปันข้อมูลในสถานศึกษา และ นอกสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา มีการนำข้อมูลที่แลกเปลี่ยนมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีการใช้ข้อมูลดิจิทัลมาปรับปรุงการทำงาน

**1.2 ด้านการสื่อสาร** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมีความสามารถในการสื่อสารให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานภายในองค์กร มีการสื่อสารทางบวกทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการสื่อสาร มีการสื่อสารอย่างตรงประเด็นตรงไปตรงมา มีการใช้ภาษาและถ้อยคำที่เข้าใจง่าย มีการใช้ข้อความชัดเจนสั่งงานผ่านระบบดิจิทัล โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาบริหารจัดการในการการสื่อสารกับครู นักเรียน บุคลากร และชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างสะดวก ชัดเจน รวดเร็วและเข้าใจง่าย สามารถทำให้

สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจชัดเจนต่อสารที่สื่อออกไปทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

**1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน มีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ มีมุมมองของภาพอนาคตโลกดิจิทัล มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัล มีการสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในวิสัยทัศน์ดิจิทัล และมีความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล ให้สมาชิกในสถานศึกษาเข้าใจได้เพื่อสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู นักเรียน บุคลากร และชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

**1.4 ด้านความรู้ดิจิทัล** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ด้านดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและตระหนักถึงบริบทของโลกดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในเรื่องการบริหารงาน มีความรู้ในกฎหมายดิจิทัล มีการใช้งานดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม มีความรู้ในการจัดการสารสนเทศอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศในโลกดิจิทัลสามารถระบุได้ว่าสารสนเทศใดที่เชื่อถือได้ เพื่อให้การบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

**2. บรรยากาศขององค์กร** หมายถึง การรับรู้ของครูด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันภายในโรงเรียน สามารถรับรู้ได้โดยตรงหรือโดยอ้อม ซึ่งอาจเป็นสภาพแวดล้อมที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆที่อยู่รอบข้าง บรรยากาศขององค์กรที่ดีนั้นสามารถส่งผลดีต่อการทำงานภายในโรงเรียนได้ ในขณะเดียวกัน หากสภาพบรรยากาศขององค์กรไม่ดี อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้เช่นกัน ซึ่งประกอบไปด้วย

**2.1 ด้านโครงสร้างขององค์กร** หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนการวางแผนการบริหาร การกำหนดกฎข้อบังคับและระเบียบ วิธีการปฏิบัติต่างๆ มีการประชุมมอบหมายหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรม โครงการจากผู้บริหาร มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน มีการรายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรได้อย่างสะดวกรวดเร็วเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร



**2.2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน** หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในระดับใดระดับหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์ที่น่าพอใจหรืออยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำได้ ซึ่งเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลงาน และความชัดเจนของเป้าหมาย เกี่ยวกับผลงานภายในองค์การ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจ ทางด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานด้วยโดยจะมีกรอบในการพิจารณากำหนดมาตรฐานหลายๆ ด้านด้วยกัน ได้แก่ มีการกำกับติดตามการทำงานของบุคลากรด้านปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย ของผู้ปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมการจัดทำสารสนเทศในรูปแบบดิจิทัลเพื่อรายงานสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนมีการประเมินผล กำกับติดตามในรูปแบบดิจิทัลและนำ ผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนาพร้อมกัน

**2.3 ด้านความรับผิดชอบ** หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานของตนที่ต้องปฏิบัติต่องานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเต็มกำลัง ความสามารถ ความตรงต่อเวลา ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและมีการปรับปรุงพัฒนาการงานในหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ

**2.4 ด้านขวัญกำลังใจ** หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงาน ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ อารมณ์ความคาดหวังในการพิจารณาผลงานและให้รางวัลขวัญกำลังใจด้วยความเป็นธรรม ความเชื่อมั่นและทัศนคติทางบวกในสถานศึกษา การยกย่องชมเชยจากผู้บริหารของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

**2.5 ด้านการสนับสนุน** หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางบวกต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ที่มาคุกคามชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลทางจิตใจ คือทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ที่มั่นคงต่อเหตุการณ์ที่กำลังเผชิญ มีแรงจูงใจในการแก้ไขปัญหาจากการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและสถานการณ์จากโรงเรียน ได้แก่ การได้รับความรัก ความเอาใจใส่ การเห็นคุณค่า และการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน

**2.6 ด้านความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อจุดหมายของโรงเรียน มีความ

เต็มใจ พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความเสียสละ มีความเชื่อมั่นในสถานศึกษา มีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกรักในองค์กรและเต็มใจในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

**3. การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน** หมายถึง การบริหารงานที่นำแนวคิดเชิงระบบมาประยุกต์โดยจัดระบบบริหารที่ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการแนะแนวเน้นที่องค์ประกอบหลัก คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านคุณภาพผู้เรียน ระบบการแนะแนวในโรงเรียนจะขับเคลื่อนไปได้และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ด้วยกิจกรรมแนะแนว และบริการแนะแนว บุคคลที่สำคัญคือ ผู้บริหาร เพราะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง และสนับสนุนงานแนะแนว ซึ่งควรพิจารณาในด้านต่อไปนี้

**3.1 ด้านปัจจัยนำเข้า** หมายถึง การสนับสนุนให้มีการจัดทำมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนที่เกิดจากระบบการแนะแนวในโรงเรียน มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานตามระบบการแนะแนว โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครู และบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโครงสร้างการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานแนะแนว มีการส่งเสริมให้มีหลักสูตรการจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน มีการใช้สื่อดิจิทัลในการจัดทำโปรแกรมการจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน แนวนอนนอกชั้นเรียน และโครงการ/กิจกรรมแนะแนว

**3.2 ด้านกระบวนการ** หมายถึง การดำเนินงานแนะแนวที่ยึดหลักระบบคุณภาพวงจรมะมิง (Deming Cycle) ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์และแผนพัฒนา จัดระบบบริหารที่ใช้ข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบดิจิทัลเพื่อการแนะแนว มีการดำเนินงานแนะแนวที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการดำเนินงานแนะแนวที่มีการประสานความร่วมมือกับผู้บริหาร ครูที่ปรึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน มีการจัดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายตามขอบข่ายการแนะแนว 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านส่วนตัวและสังคม ด้านการศึกษาและด้านอาชีพ มีการประเมินผลการดำเนินงานตามระบบการแนะแนวในโรงเรียน ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ และประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการแนะแนวในโรงเรียนนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานแนะแนวอย่างต่อเนื่อง

**3.3 ด้านคุณภาพผู้เรียน** หมายถึง สมรรถนะด้านทักษะชีวิตที่นำวัตถุประสงค์ของกิจกรรมแนะแนวของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และองค์ประกอบของทักษะชีวิตในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทักษะแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความสอดคล้องกันมาบูรณาการเป็นเป้าหมายให้เกิดแก่ผู้เรียนและสถานศึกษา สามารถพิจารณาตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนรู้ถึงความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ข้อดี-ข้อเสียของตนเอง ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความภูมิใจในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่น รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น สามารถแสวงหาข้อมูลโดยใช้สื่อดิจิทัลที่หลากหลาย นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการเรียน การศึกษา ต่อ การเลือกอาชีพและการพัฒนาบุคลิกภาพ มีการประเมินทางเลือก และตัดสินใจโดยใช้เหตุผล และข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความร่าเริงแจ่มใส มีสัมพันธภาพที่ดีกับครู เพื่อน และบุคคลทั่วไป รวมถึงมีความฉลาดทางอารมณ์ มีความพึงพอใจในชีวิตและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

**4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2** หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่บริการของจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 27 เขต ประกอบด้วย 1) เขตคลองสามวา 2) เขตคันนายาว 3) เขตจตุจักร 4) เขตดอนเมือง 5) เขตบางกะปิ 6) เขตบางเขน 7) เขตบึงกุ่ม 8) เขตประเวศ 9) เขตมีนบุรี 10) เขตลาดกระบัง 11) เขตลาดพร้าว 12) เขตวังทองหลาง 13) เขตสวนหลวง 14) เขตสะพานสูง 15) เขตสายไหม 16) เขตหนองจอก 17) เขตหลักสี่ 18) เขตห้วยขวาง 19) เขตคลองเตย 20) เขตดินแดง 21) เขตบางคอแหลม 22) เขตบางนา 23) เขตบางรัก 24) เขตพระโขนง 25) เขตยานนาวา 26) เขตวัฒนา 27) เขตสาทร มีสถานศึกษาในการดูแล 52 แห่ง

#### **กรอบแนวคิดการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาคู่มีระบบการแนะแนวในโรงเรียน พ.ศ.2559 และรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2559) ให้ความหมายการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน คือเป็นการบริหารงานที่นำแนวคิดเชิงระบบมาประยุกต์ใช้ โดยเน้น

องค์ประกอบหลักในการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยนำ (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Output) ที่มีการประสานการทำงานร่วมกับระบบงานต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่ได้กล่าวไว้ว่าองค์กรที่เป็นระบบเปิดจะประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) ผลผลิต (output) องค์ประกอบทั้ง 3 นี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) และข้อมูลย้อนกลับ (feedback)

อรินทรา อยู่หลาย (2560) ได้ทำการศึกษาการบริหารกับการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ได้ให้ความหมายการบริหารงานแนะแนวของโรงเรียนจะมีลักษณะการจัดการเชิงระบบ (systems approach) ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้าในระบบการศึกษา (input) คือการบริหารของโรงเรียน ปัจจัยเหล่านี้ถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการ ได้แก่ การบริหารกับการดำเนินงานแนะแนว การเรียนการสอนการนิเทศการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน ได้แก่ คุณภาพการดำเนินงานแนะแนว และความพึงพอใจของทุกฝ่าย ส่วนปัจจัยนำเข้า (input) คือการบริหาร นำไปสู่ กระบวนการ (process) คือ การดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียน อีกทั้งงานวิจัยของอนุสร นุตระเพ็ง (2559) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้นำเสนอกรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ดังนี้ ด้านปัจจัยสนับสนุน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546จ, น. 27-28) ประกอบด้วย ประเภทบุคคล/องค์กร ประเภทวิธีการ และประเภทสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย ภาระงานแนะแนวและกระบวนการบริหารงานแนะแนว ภาระงานแนะแนว ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น. 5-6; เรียม ศรีทอง, 2546, น. 4-11; สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย, 2546, น. 6; ชูสิทธิ์ แก้วระยับ, 2548 : 48; เสกศัย อาศัยราช, 2548, น. 24-25; นิรมล วิบูลมงคล, 2551, น. 51) มี 5 งาน ได้แก่ งานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล งานบริการสารสนเทศ งานบริการให้คำปรึกษา งานบริการจัดวางตัวบุคคล และงานบริการติดตามผล กระบวนการบริหารงานแนะแนวตามกรอบแนวคิดของ (กรมวิชาการ, 2544:19; กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น. 21; เสาวนีย์ พุดเพระ, 2548, น. 25; จิราพร พานทอง, 2550, น. 84-85; ภาดี ขุนนนท์, 553, น. 14; ธวัชชัย ชนาชน, 2555, น. 59; สมพร วงศ์วิบูล, 2555, น. 87-88; Hatch & Stefflre, 1969, น. 35-36) มี 4 ชั้น ได้แก่ การวางแผน

งานแนะแนว การปฏิบัติงานแนะแนว การติดตาม นิเทศ ประเมินผลและรายงานผลงานแนะแนว และการปรับปรุงงานแนะแนวด้านผลผลิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 จ, น. 27-28; (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 14) ประกอบด้วย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนและคุณภาพของผู้เรียนตามที่สถานศึกษากำหนด ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ประเภทบุคคล/องค์กร ประเภทวิธีการ ประเภทสิ่งอำนวยความสะดวก 2) ด้านกระบวนการ ได้แก่ ภาระงานแนะแนว ประกอบด้วย งานบริการสำรวจนักเรียนเป็นรายบุคคลงานบริการสารสนเทศ งานให้คำปรึกษา งานบริการจัดวางตัวบุคคล งานบริการติดตามผล และกระบวนการบริหารงานแนะแนว ประกอบด้วย การวางแผนงานแนะแนว การปฏิบัติงานแนะแนว การติดตามนิเทศประเมินผลและรายงานผลงานแนะแนว การปรับปรุงงานแนะแนว และ 3) ด้านผลผลิต ได้แก่ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนและคุณภาพของผู้เรียนตามที่สถานศึกษากำหนด

สมเกียรติ เจษฎากุลทวี (2563) ซึ่งได้ศึกษา ระบบการบริหารงานแนะแนวแบบมุ่งอนาคตในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของระบบการบริหารงานแนะแนวแบบมุ่งอนาคต ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต 2) สภาพปัจจุบันของการดำเนินการแนะแนวตามองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามตัวแปรในองค์ประกอบแต่ละด้าน 3) ในระบบนั้น ทุกตัวแปรด้านปัจจัยนำเข้า มีความสัมพันธ์โดยตรงกับทุกตัวแปรด้านกระบวนการ ทุกตัวแปรด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับทุกตัวแปรด้านผลผลิต แล้วมีข้อมูลย้อนกลับจากด้านผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับนี้ บางส่วนต้องนำเข้าด้านกระบวนการ บางส่วนต้องนำเข้าด้านปัจจัยนำเข้าซึ่ง แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละกรณี

### **ปัจจัยด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระบบการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน**

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ ชูติรัตน์ กาญจนธนะชัย เป็นฐานในการวิจัย ซึ่งได้ทำการวิจัยต่อบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ แล้วสรุป เป็นโมเดลการวัดเพื่อใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดย สังเคราะห์

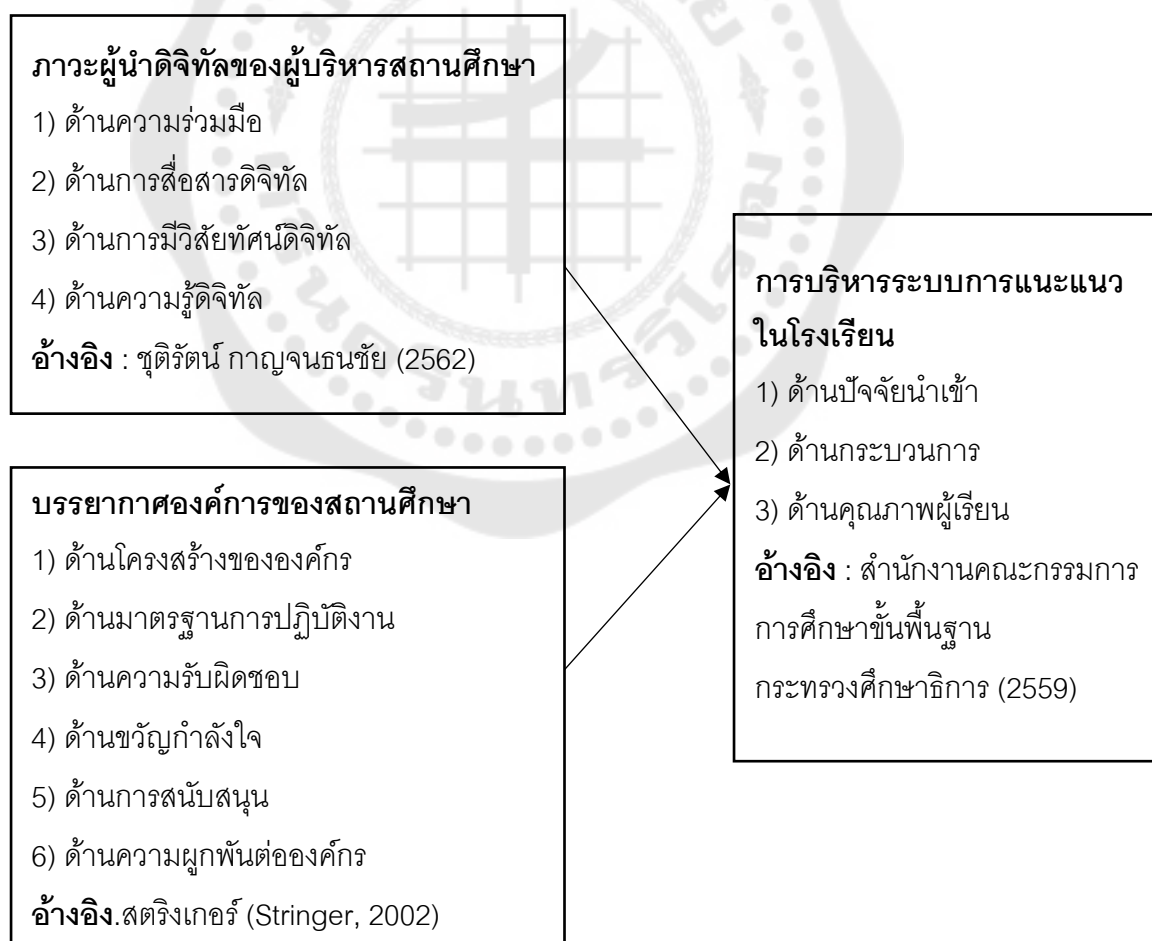
องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (อ้างถึง Ben Plomion (2011), Curious (2013), Eric Sheninger (2013) Erik Qualman (2013) Fanzo (2014) Broadribb (2014) Zhu (2014) Cox (2015) Contributor (2017) , Hood (2017) , Kane (2017) , Sullivan (2017) จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 60 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัย ส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลได้ 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ความร่วมมือ (Collaboration) องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Vision) องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสาร (Communication) นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม อาทิ สุขญา โคมลวานิช (2563) ได้เสนอแนวคิด องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสื่อสารดิจิทัล (Digital communication) (2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) (3) การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ญัฐฐณีชา พรปฐมชัยกิจ (2564) กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ และเกรียงไกร สมรูป (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 2) ด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานกับงานแนะแนว ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลในระเบียบสะสมของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำดิจิทัลออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความร่วมมือ 2) ด้านด้านการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) ความรู้ดิจิทัล

### **ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อระบบการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน**

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้จากการศึกษาแนวคิดของสตริงเกอร์ (Stringer, 2002) และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์การ พบว่า องค์ประกอบ ของ ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stinger) เจมส์และโจนส์ (James and Jones) และสตริงเกอร์ (Stringer) มีความคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ด้าน

โครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร พบว่า มีตัวแปรที่งานวิจัยส่วนใหญ่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาและการบริหารงานแนะแนว ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านความรับผิดชอบ ผู้วิจัยจึงเลือก องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานแนะแนว ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างการปฏิบัติงาน 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านขวัญกำลังใจ 5) ด้านการสนับสนุน 6) ด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จะได้ดังภาพที่ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยายภาคองค์การ มีความสัมพันธ์กับการบริหารระบบการแนะแนว  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2
2. ภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยายภาคองค์การ สามารถพยากรณ์การบริหารระบบการแนะแนว  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. บริบทการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน
  - 2.1 นิยามและความหมายการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน
  - 2.2 องค์ประกอบการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 3.1 นิยามและความหมายภาวะผู้นำดิจิทัล
  - 3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
4. บรรยากาศขององค์การ
  - 4.1 นิยามและความหมายบรรยากาศขององค์การ
  - 4.2 องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การสถานศึกษา
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การ สถานศึกษากับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. บริบทการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

จากการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560-2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (แผนระยะกลาง) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2560-2564 ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2, 2559b, น. 1-79)

### บริบททั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน โดยมีบริบททั่วไป ดังนี้

### อาณาเขตติดต่อ

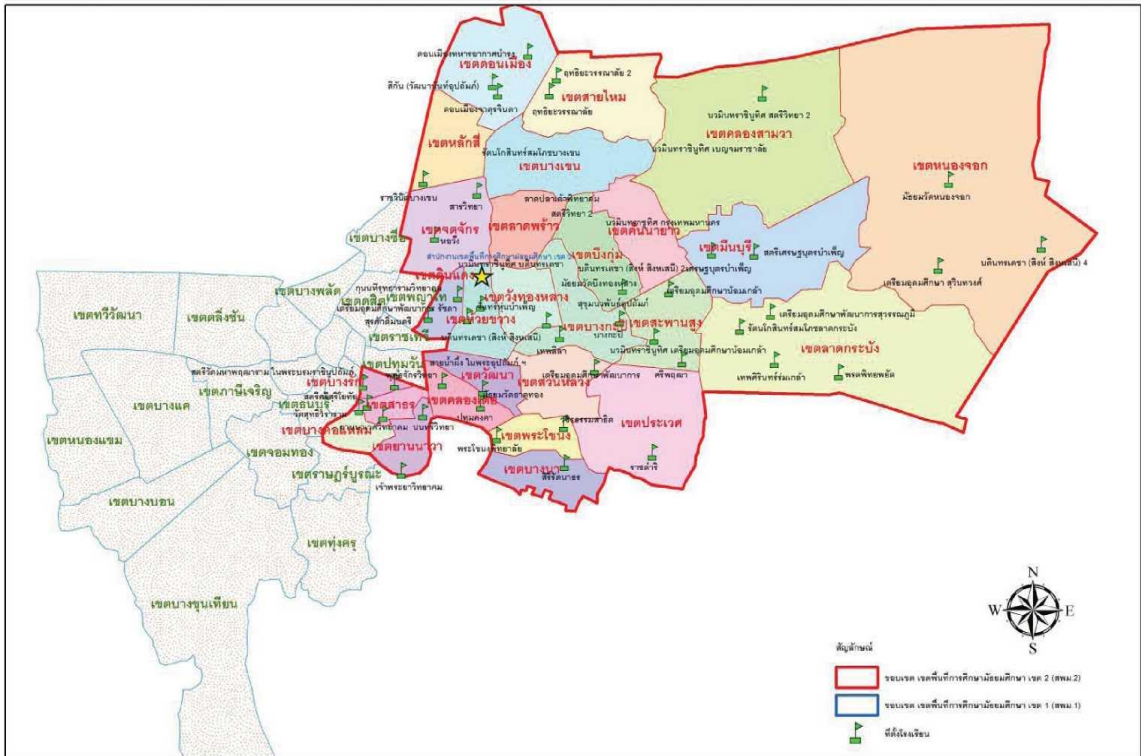
ทิศเหนือ	อาณาเขตติดต่อกับ	จังหวัดปทุมธานี
ทิศตะวันออก	อาณาเขตติดต่อกับ	จังหวัดฉะเชิงเทรา
ทิศตะวันตก	อาณาเขตติดต่อกับ	จังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร
ทิศใต้	อาณาเขตติดต่อกับ	จังหวัดสมุทรปราการ

เขตพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 27 เขต ดังนี้

1. เขตคลองสามวา
2. เขตคันนายาว
3. เขตจตุจักร
4. เขตดอนเมือง
5. เขตบางกะปิ
6. เขตบางเขน
7. เขตบึงคุ่ม
8. เขตประเวศ
9. เขตมีนบุรี
10. เขตลาดกระบัง
11. เขตลาดพร้าว
12. เขตวังทองหลาง
13. เขตสวนหลวง
14. เขตสะพานสูง
15. เขตสายไหม
16. เขตหนองจอก
17. เขตหลักสี่
18. เขตห้วยขวาง
19. เขตคลองเตย
20. เขตดินแดง
21. เขตบางคอแหลม
22. เขตบางนา
23. เขตบางรัก
24. เขตพระโขนง
25. เขตยานนาวา
26. เขตวัฒนา

27. เขตสาทร

แผนที่แสดงที่ตั้งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2



ภาพประกอบ 2 แผนที่แสดงที่ตั้งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ที่มา : แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (2560)

**สภาพการจัดการศึกษา อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ ถนนลาดพร้าว เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 27 เขตการปกครอง เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพุทธศักราช 2546 และ 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ มีเอกภาพในการบริหารจัดการ การศึกษา บริหารงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยแบ่งส่วนราชการ ภายในตามโครงสร้างการบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. หน่วยตรวจสอบภายใน
8. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

#### **อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ**

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์ การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและ หน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบ
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
6. ประสาน การระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

8. ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคลองค์กรชุมชนองค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายระบบบริหารจัดการศึกษา บริหารงานโดยการมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ประกอบด้วยคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค และคณะกรรมการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา

### ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ดังนี้

## 1. สถานศึกษา

ตาราง 1 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด และ จำนวนนักเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนโรงเรียน
ขนาดเล็ก	นักเรียนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 500	2 โรงเรียน
ขนาดกลาง	นักเรียน ตั้งแต่ 501 - 1,500 คน	6 โรงเรียน
ขนาดใหญ่	นักเรียน ตั้งแต่ 1,501 - 2,500 คน	21 โรงเรียน
ขนาดใหญ่พิเศษ	นักเรียน ตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป	23 โรงเรียน
<b>รวม</b>		<b>52 โรงเรียน</b>

ที่มา : รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 ประจำปี พ.ศ.2564 ,2564

## 2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตาราง 2 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน ( คน )
ผู้อำนวยการโรงเรียน	52
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	63
ครู	6,230
<b>รวม</b>	<b>6,345</b>

ที่มา : รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 ประจำปี พ.ศ.2564 ,2564

### 3. นักเรียน

ตาราง 3 แสดงจำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้น และจำนวนห้องเรียน

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวน ห้องเรียน
	รวม	ห้อง
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	21,011	559
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	21,641	563
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	21,912	577
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	19,898	535
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	19,319	530
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	18,398	526
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>122,179</b>	<b>3,290</b>

### 4. บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ตาราง 4 แสดงจำนวนบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
ผู้อำนวยการ	1
รองผู้อำนวยการ	4
กลุ่มผู้อำนวยการ	6
กลุ่มบริหารงานบุคคล	12
กลุ่มนโยบายและแผน	7
กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	7
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา	13
กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์	7

ตาราง 4 (ต่อ)

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
หน่วยตรวจสอบภายใน	3
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	1
ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว	15
<b>รวม</b>	<b>76</b>

ที่มา : รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
กรุงเทพมหานครเขต 2 ประจำปี พ.ศ.2564 ,2564

### วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรทางการศึกษา ที่บริหารจัดการได้มาตรฐานระดับสากล ด้วยนวัตกรรม  
ทันสมัยบนพื้นฐานความเป็นไทย

### พันธกิจ

- ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพตามหลักสูตรแกนกลาง  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน
- จัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่บริการได้รับ  
โอกาส และความเสมอภาค ทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
- พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะตามสายงานอย่าง  
มืออาชีพ
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานระดับสากล เน้นการ  
บริการที่มีประสิทธิภาพด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย

### เป้าประสงค์

- ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพตามหลักสูตร มีความเป็นไทย อยู่ในสังคม  
อย่างมีความสุข
- ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ระดับมัธยมศึกษา อย่างเสมอภาค ทั่วถึง และมีคุณภาพ



3.ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน และมีความก้าวหน้า ในวิชาชีพ

4.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษา การบริการ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่คุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล

### จุดเน้น

#### 1. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

- 1.1 หลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้มีการปรับปรุงตามความเหมาะสม
- 1.2 ผู้เรียนมีสมรรถนะที่สำคัญ สู่มาตรฐานสากล
- 1.3 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ รวมทั้งมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และห่างไกลยาเสพติด
- 1.4 ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา เต็มตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

#### 2. ด้านเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

- 2.1 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพ
- 2.2 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

#### 3. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ตรงตามความต้องการของบุคคลและ สถานศึกษา
- 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
- 3.3 ครู และบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์
- 3.4 องค์กร องค์กรคณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วางแผน สรรหา ย้าย โอน ครู และบุคลากรทาง การศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน

#### 4. ด้านการบริหารจัดการ

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด มีการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การสร้างเครือข่าย และรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

#### 5. ด้านการพัฒนากำลังคน และงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

5.1 สถานศึกษาสร้างค่านิยมเชิงบวกในการเรียนสายอาชีพ เพื่อลดสัดส่วนการเรียนสายสามัญ

5.2 หน่วยงานทุกระดับมีการวิจัยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

#### 6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อการศึกษา

6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด พัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน

6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด ได้รับการพัฒนาระบบ ข้อมูลสารสนเทศให้เป็นฐานเดียวกันในเรื่องข้อมูลนักเรียน ข้อมูลครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้อมูลสถานศึกษา และข้อมูลข้าราชการและบุคลากรอื่น ในการใช้ข้อมูลร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 สถานศึกษาในสังกัดพัฒนา DLIT ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน

6.4 ผู้เรียนมีคอมพิวเตอร์ใช้ในการเรียนรู้

#### กลยุทธ์

1. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาเต็มตามศักยภาพและได้มาตรฐานตาม หลักสูตรกำหนด

2. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาค ทัวถึงและมีคุณภาพ

3. พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการได้มาตรฐานระดับสากล

จากการศึกษาเอกสารข้างต้น สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้มีฐานะเป็นส่วนราชการในการจัดการและบริหารด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีหน้าที่ในการกำกับดูแล ประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการและพัฒนา การศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนมีความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตใน ศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาภายในสังกัด ซึ่งมีสัดส่วนของประเภทสถานศึกษาจำแนกตาม ขนาดสถานศึกษาที่ใกล้เคียงกัน

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน

### 2.1 นิยามและความหมายของการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน

ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ดังต่อไปนี้

**เฮทและสเตทเฟลอร์ (Hatt & Steffler, 1965)** ให้ความหมายการบริหารงานแนะแนวว่า การบริหารการแนะแนว คือ การที่ผู้บริหารใช้ความสามารถเกี่ยวกับหลักการ เทคนิค และปรัชญาในการบริหารเพื่อการบริหารและพัฒนางานแนะแนวของโรงเรียนให้ดำเนินไปได้ด้วยดี

**แฮนแซน และ สตีวีค (Hansen & Stevic, 1969)** ได้ให้ความหมาย การบริหารงานแนะแนว หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผน การกำหนดขอบข่ายงานแนะแนว การจัดบุคลากร และการจัดองค์การของการจัดบริการแนะแนว

**ไรอันและแฟรงกลิน (Ryan & Franklin, 2013)** ได้ให้ความหมาย การบริหารงานแนะแนว หมายถึง การจัดองค์การและการบริหารงานแนะแนวต้องมีการจัดองค์การและการบริหารงานอย่างเป็นระบบโดยต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถและเหมาะสมต่อการจัดบริการ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะวางแผนพัฒนางานในอนาคต วิเคราะห์งานและจัดโครงสร้าง มีการมอบหมายงาน มีการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงาน

**นฤมล จันทรนิยม (2550)** ได้ให้ความหมาย การบริหารงานแนะแนว หมายถึง กระบวนการพิจารณาทางเลือก เพื่อจัดการดำเนินงานแนะแนวภายในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายส่งผลให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

**กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2551)** ได้ให้ความหมายการบริหารงานแนะแนว หมายถึง การจัดระบบและการจัดกระบวนการต่างๆ ให้เอื้อต่อการดำเนินงานแนะแนวทุกระดับ ปรับปรุงองค์การ ให้มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตลอดจนพัฒนางานเครือข่ายแนะแนวให้มีเอกภาพในการประสานงานซึ่งกันและกัน

**นิภา พงศ์วิรัตน์ (2552)** ได้ให้ความหมายการบริหารงานแนะแนว หมายถึง ความพยายามในการทำงานและควบคุมการทำงานแนะแนวของบุคคลให้บรรลุผลสำเร็จ รวมถึง การดำเนินงาน การรับผิดชอบหรือการปฏิบัติงานแนะแนวที่มีการช่วยเหลือและการนิเทศติดตาม ผลการปฏิบัติงานแนะแนวรวมอยู่ด้วย ซึ่งจุดมุ่งหมายหลักของการบริหารงานแนะแนวก็คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานแนะแนว

**คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2555)** ได้ให้ความหมายการบริหารงานแนะแนว หมายถึง การจัดการเพื่อให้การจัดกิจกรรมแนะแนว การจัดบริการแนะแนว และการพัฒนาวิชาการแนะแนวดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน การบริหารงานแนะแนวยึดขอบข่ายการดำรงชีวิตด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม

**นันทพร บึงสลง (2555)** ได้ให้ความหมาย การบริหารงานแนะแนว หมายถึง เป็นการจัดการเพื่อให้การจัดกิจกรรมแนะแนว การจัดบริการแนะแนว และการพัฒนาวิชาการแนะแนว ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ในการดำรงชีวิตด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม

**สุรางค์ ไชยสงคราม (2557)** ได้ให้ความหมาย การบริหารงานแนะแนว หมายถึง การดำเนินงานแนะแนวนักเรียน ตามหลักเกณฑ์สำหรับการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้ หลักการแนะแนวนักเรียน บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และตระหนักถึงความสำคัญของงานแนะแนว เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ ให้ความร่วมมือในการนิเทศ กำกับดูแล ติดตาม และ ประเมินผลงานแนะแนวในโรงเรียน

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559)** ได้ให้ความหมาย ระบบการแนะแนวในโรงเรียน หมายถึง ระบบการแนะแนวในโรงเรียน เป็นการบริหารงานที่นำแนวคิดเชิงระบบมาประยุกต์ใช้โดยเน้นที่องค์ประกอบหลัก คือ ด้านปัจจัย (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต(Output)

**กิตติยา ต้อยทัง (2562)** ได้ให้ความหมาย การบริหารงานแนะแนว หมายถึง กระบวนการดำเนินงานแนะแนวที่เป็นระบบ โดยมีการจัดการแนะแนว มีคณะกรรมการรับผิดชอบ กำหนดบทบาทหน้าที่และภารกิจ อย่างชัดเจน มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และนำผลการประเมินมาพัฒนาการแนะแนว อย่างต่อเนื่องโดยดำเนินการครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา อาชีพ สังคมและส่วนตัวของผู้รับบริการ เป้าหมายเพื่อให้สามารถคิด วิเคราะห์และตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญ และสามารถดำเนินชีวิต และปรับตัวเข้ากับสังคมในปัจจุบันได้อย่างมีความสุข

จากข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน หมายถึง การบริหารงานที่นำแนวคิดเชิงระบบมาประยุกต์โดยจัดระบบบริหารที่ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการแนะแนวเน้นที่องค์ประกอบหลัก คือ ด้านปัจจัย (input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Output) ระบบการแนะแนวในโรงเรียนจะขับเคลื่อนไปได้และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ด้วยกิจกรรมแนะแนวและบริการแนะแนว บุคคลที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร เพราะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง และสนับสนุนงานแนะแนว

## 2.2 องค์ประกอบการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดองค์ประกอบการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ค้นพบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน แนวคิดที่สำคัญดังนี้

**เฮทและสเตฟเฟอร์ (Hatch and Steffire ,1969)** ได้เสนอแนวคิด องค์ประกอบสำคัญในการบริหารการจัดบริการแนะแนวใน 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การกำหนดบุคลากรและการดำเนินการ

**กระทรวงศึกษาธิการ (2554)** ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการแนะแนว ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ขอบข่ายการแนะแนว โครงสร้างองค์กรแนะแนว ระบบการดำเนินการแนะแนว และการติดตามประเมินผลงานแนะแนว

**องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการการแนะแนวประกอบด้วย**

1. กำหนดให้มีองค์กรรับผิดชอบการบริหารจัดการการแนะแนวในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา
2. จัดทำระบบสารสนเทศทางการแนะแนวที่มีคุณภาพ ทันสมัยและนำไปใช้ในการบริหาร จัดการการแนะแนวให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานและสถานศึกษา
3. กำหนดให้มีครูแนะแนวที่มีคุณวุฒิทางการแนะแนวหรือจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมอย่างน้อยสถานศึกษาละ 1 คน
4. ศึกษาวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการแนะแนวให้มีประสิทธิภาพและ เผยแพร่ต่อสาธารณะ
5. ให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการแนะแนว
6. ให้มีการประเมินคุณภาพการแนะแนวของสถานศึกษาตามมาตรฐานการแนะแนว ในระบบประกันคุณภาพการศึกษา

**นันทพร บึงสลิ้ง (2555)** ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า องค์ประกอบสนับสนุนในการบริหารงานแนะแนวประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

### 1. ด้านปัจจัย ประกอบด้วย

#### 1.1. ประเภทบุคคล/องค์กร

##### 1.1.1 ผู้เกี่ยวข้อง

##### 1.1.2 เครือข่ายการแนะแนว

#### 1.2 ประเภทวิธีการ

##### 1.2.1 โครงสร้างการบริหารงานแนะแนว

##### 1.2.2 การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

##### 1.2.3 การประสานสัมพันธ์

#### 1.3 ประเภทสิ่งอำนวยความสะดวก

##### 1.3.1 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน

##### 1.3.2 ห้องแนะแนวและห้องให้การปรึกษา เครื่องมือ ระเบียบสะสม

แบบทดสอบ

##### 1.3.3 งบประมาณ

### 2. ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย

#### 2.1 การจัดกิจกรรมแนะแนว

#### 2.2 การจัดบริการแนะแนว

#### 2.3 การส่งต่อนักเรียน

### 3. ด้านผลผลิต

#### 3.1 สมรรถนะสำคัญ

#### 3.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์

#### 3.3 วัตถุประสงค์ของการแนะแนว

#### 3.4 คุณภาพของผู้เรียนตามที่สถานศึกษากำหนด

**อนุสรุา บุตรเพ็ง (2559)** ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานแนะแนวประกอบด้วย ด้านปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ประเภทบุคคล/องค์กร ประเภทวิธีการ และประเภทสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย ภาระงานแนะแนวและกระบวนการบริหารงานแนะแนว ภาระงานแนะแนว ด้านผลผลิต ประกอบด้วย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และคุณภาพของผู้เรียนตามที่สถานศึกษากำหนด

**สมเกียรติ เจษฎากุลทวี (2563)** เสนอแนวคิดไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานแนะแนว ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

**1. องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า** ประกอบด้วย สถานศึกษามีเครื่องมือ มีอุปกรณ์และเทคโนโลยี มีคณะกรรมการบริหารงานแนะแนวระดับสถานศึกษา ตามนโยบาย ของกระทรวงศึกษาธิการและของสถานศึกษา มีข้อมูลผู้เรียน มีข้อมูลหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีเครือข่ายความร่วมมือ เช่น สำนักงานแรงงานจังหวัด เครือข่ายภายในสถานศึกษา สถานประกอบการ และมีสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน

### **2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ** ประกอบด้วย

- 2.1 การแนะแนวที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน
- 2.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการแนะแนว
- 2.3 การแนะแนวอาชีพสู่ออนาคต
- 2.4 การสร้างแรงบันดาลใจสู่ออาชีพในอนาคต เช่น การศึกษาแหล่งเรียนรู้จากสถานประกอบการ หน่วยงาน การออกแบบเส้นทาง สู่ออาชีพในอนาคตที่ต้องการ การรับการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอย่างหลากหลาย

### **3. องค์ประกอบด้านผลผลิต** ประกอบด้วย

- 3.1 ครูแนะแนวมีความสามารถในการคิดค้นสร้างสรรค์ คัดเลือกจัดกระบวนการบริการกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
- 3.2 ครูแนะแนวมีทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบงานแนะแนวแบบมุ่งอนาคต
- 3.3 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์หรือผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในแต่ละระดับชั้น
- 3.4 ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญด้านต่างๆ ที่เป็นผลจากการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านบริการและกิจกรรมแนะแนว
- 3.5 ผลที่เกิดกับผู้เรียน ผลที่เกิดกับครูแนะแนวและผลที่เกิดกับสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย ได้เสนอแนวคิดและจัดทำคู่มือระบบการแนะแนวในโรงเรียนไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานแนะแนวประกอบด้วย ด้านปัจจัย (input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Output) ระบบการแนะแนวในโรงเรียนจะขับเคลื่อนไปได้และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ด้วยกิจกรรมแนะแนว

และบริการแนะแนว บุคคลที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร เพราะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนด ทิศทาง และสนับสนุนงานแนะแนว ซึ่งควรพิจารณาในด้านต่อไปนี้

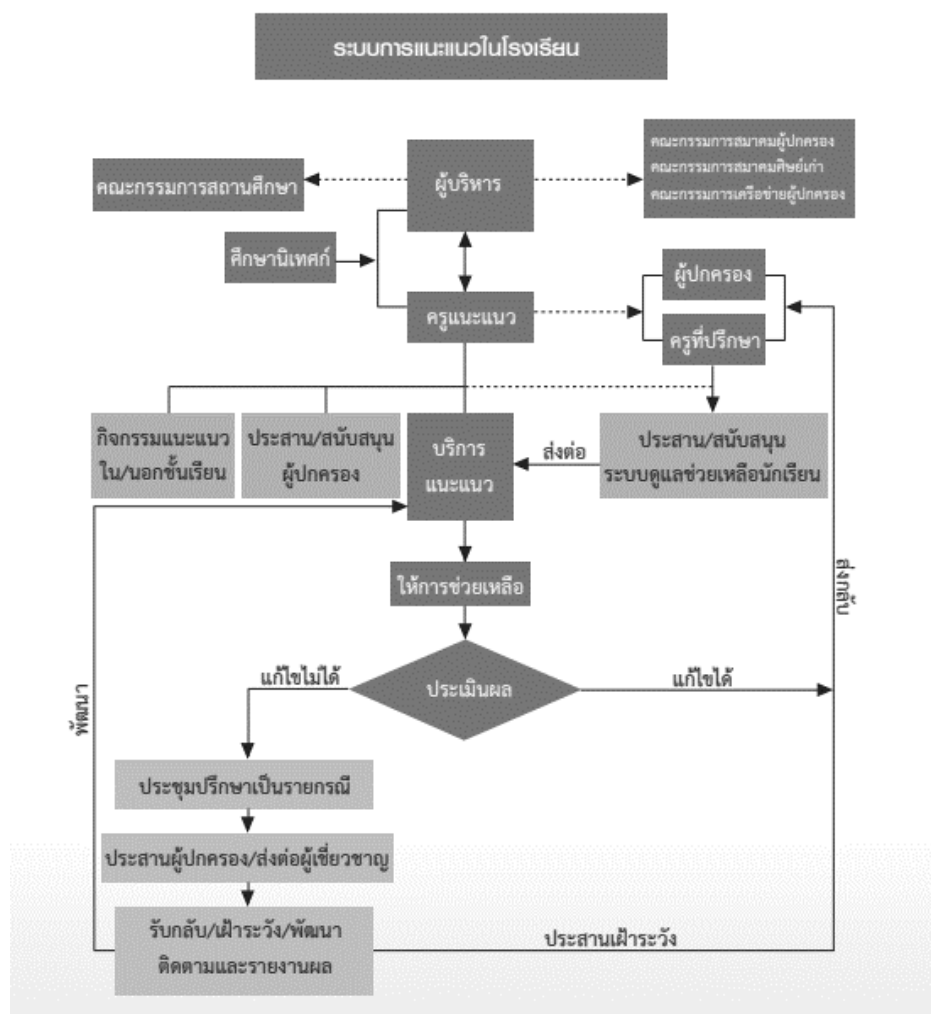
**ด้านปัจจัยนำเข้า** คือ การสนับสนุนให้มีโครงสร้างการบริหารงานแนะแนว กำหนดบทบาทหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง จัดสรรงบประมาณ ส่งเสริมให้มี หลักสูตร การจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน โปรแกรมการจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน โปรแกรมการจัดกิจกรรมแนะแนวออกชั้นเรียน และโครงการ/กิจกรรมแนะแนว ฯลฯ

**ด้านกระบวนการ** คือ การดำเนินงานแนะแนวที่ยึดหลักระบบคุณภาพวงจรมะมิง (Deming Cycle) ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนพัฒนา จัดระบบบริหารที่ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการแนะแนว ดำเนินการจัดกิจกรรมแนะแนวทั้งใน/นอกชั้นเรียน จัดโครงการ/กิจกรรมแนะแนว และสนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผล รายงานผลงานแนะแนว และนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานแนะแนวอย่างต่อเนื่อง

**ด้านคุณภาพผู้เรียน** คือ สมรรถนะด้านทักษะชีวิตที่นำวัตถุประสงค์ของ กิจกรรมแนะแนวของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และองค์ประกอบ ของทักษะชีวิตในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทักษะแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความ สอดคล้องกันมาบูรณาการเป็นเป้าหมายให้เกิดแก่ผู้เรียนและสถานศึกษา สามารถพิจารณาด้ว บ่งชี้ด้านคุณภาพผู้เรียนในการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน นำมากำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนโดยผ่านกิจกรรมแนะแนวและ บริการแนะแนว เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ทั้งนี้ การบริหารจัดการ ควรดำเนินการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการสมาคมผู้ปกครอง คณะกรรมการสมาคม ศิษย์เก่า และคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องทั้งของรัฐและเอกชน ฯลฯ ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ดังแผนภาพ ต่อไปนี้





ภาพประกอบ 3 ระบบการแนะแนวในโรงเรียน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2559

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกใช้กรอบแนวคิดการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) มาเป็นหลักในการศึกษาองค์ประกอบการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน เนื่องจากผู้วิจัยได้เทียบเคียงองค์ประกอบแต่ละด้านกับนักวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องแล้ว พบว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์และมีความสอดคล้องกับบริบทด้านการจัดการแนะแนวในประเทศไทย โดยองค์ประกอบการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1.ด้านปัจจัยนำเข้า (input) ด้าน

กระบวนการ (Process) และด้านคุณภาพผู้เรียน (Output) โดยแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ดังนี้

**1. ด้านปัจจัยนำเข้า (input)** หมายถึง การสนับสนุนให้มีโครงสร้างการบริหารงานแนะแนว กำหนดบทบาทหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง จัดสรรงบประมาณ ส่งเสริมให้มีหลักสูตร การจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน โปรแกรมการจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน โปรแกรมการจัดกิจกรรมแนะแนวนอกชั้นเรียน และโครงการ/กิจกรรมแนะแนว โดยมี 3 องค์ประกอบหลักดังนี้ คือ

**1) ปัจจัยด้านการสนับสนุนให้มีโครงสร้างการบริหารงานแนะแนว**  
ประกอบด้วย

1.1 จัดทำมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนที่เกิดจากระบบการแนะแนวในโรงเรียน

1.2 จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานตามระบบการแนะแนว โดยการมีส่วนร่วม ของผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครู และบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผน ยุทธศาสตร์ของระบบการแนะแนวในโรงเรียน

1.4 จัดทำโครงสร้างการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์การแนะแนวที่มีความคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยน ได้ตามความเหมาะสม บริหารงานเชิงกลยุทธ์ ใช้หลักการมีส่วนร่วม มีการตรวจสอบ

1.5 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานแนะแนวและกำหนดบทบาทหน้าที่ ซึ่งอาจ จัดทำเป็นคณะเดียวหรือหลายคณะขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียน ในที่นี้นำเสนอตัวอย่างเป็น 2 คณะ ซึ่งโรงเรียนสามารถปรับเป็นคณะเดียวกันหรือแบ่งมากกว่านั้นให้เหมาะกับบริบทของโรงเรียน

**2) ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย ครูแนะแนว ครูประจำชั้น ผู้ปกครองและชุมชน** ดังนี้

2.1) ครูมีการจัดกิจกรรมแนะแนว จัดบริการ แนะแนว ดำเนินงานกิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนให้งานแนะแนว บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ ให้ผู้เรียนทุกคน ได้รับบริการอย่างทั่วถึง รวมทั้งติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการแนะแนว ต่อคณะกรรมการแนะแนว

- 2.2) ครูมีการรวบรวมข้อมูลของนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดทำข้อมูลเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน
- 2.3) ครูมีการคัดกรอง จำแนกกลุ่มนักเรียนเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มพิเศษ และประสาน ข้อมูลกับครูแนะแนว
- 2.4) ครูมีการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน และให้คำปรึกษาเบื้องต้น
- 2.5) ครูมีการส่งเสริมสนับสนุน จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อพัฒนา นักเรียน ให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์การแนะแนว
- 2.6) ครูมีการติดตามผลการส่งเสริมพัฒนา และดูแลช่วยเหลือ นักเรียนอย่างต่อเนื่อง
- 2.7) ครูมีการประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมมือกันในการส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาของนักเรียน
- 2.8) ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานแนะแนวของโรงเรียน
- 2.9) ครูผู้สอน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา นักเรียนให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.10) ครูให้คำปรึกษาเบื้องต้นในรายวิชาที่สอน ในด้านการศึกษา อาชีพส่วนตัวและสังคม
- 2.11) ครูใช้ข้อมูลเพื่อการรู้จักและเข้าใจนักเรียนมาใช้ในการออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการจัดประสบการณ์ให้นักเรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ
- 2.12) ครูหมั่นสังเกตและเอาใจใส่นักเรียน และประสานความร่วมมือกับครูที่ปรึกษาและครูแนะแนว
- 2.13) ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว
- 2.14) ผู้ปกครอง ผู้ปกครองจะใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ และความสามารถ ในการเรียนรู้ของนักเรียน
- 2.15) ผู้ปกครองยอมรับศักยภาพของนักเรียน ให้โอกาสสำรวจตนเอง เพื่อตัดสินใจ เลือกศึกษาและเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง
- 2.16) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมแนะแนว
- 2.17) ผู้ปกครองเป็นที่ปรึกษาการดำเนินชีวิตและเสริมสร้างทักษะชีวิตให้แก่ นักเรียน

2.18) ชุมชน ชุมชนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาตามแนวทางที่เหมาะสม

2.19) ชุมชนให้ความร่วมมือกับครูแนะแนวในการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์แก่นักเรียน

2.20) ชุมชนสอดส่องดูแลด้านพฤติกรรม ความปลอดภัยของนักเรียน

2.21) ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งฝึกทักษะด้านการศึกษาและอาชีพ

2.22) ชุมชนติดตามผลการดำเนินงาน สะท้อนปัญหา และแสดงความคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียน

**3) ปัจจัยด้านข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วย การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการรายงาน การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของเครื่องมือการแนะแนว ดังนี้**

3.1) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการรายงาน การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของเครื่องมือการแนะแนว

3.2) มีการรายงานภาพรวมของนักเรียนด้านต่าง ๆ เช่น ความสนใจ ความถนัด ความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความก้าวหน้าของนักเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ รวมทั้งสภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครอง โดยใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการช่วยรวบรวมและรายงานผล

3.3) มีการรายงานผลการเยี่ยมบ้าน สภาพแวดล้อมโรงเรียน ความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน เป็นข้อมูลสารสนเทศ

3.4) มีการสรุปและรวบรวมผลการดำเนินงานแนะแนว เพื่อให้ผู้บริหารนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.5) มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของเครื่องมือการแนะแนว สื่อนวัตกรรม การแนะแนว และภาคีเครือข่ายการแนะแนว เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการใช้สื่อนวัตกรรม และภาคีเครือข่ายการแนะแนว

**2. ด้านกระบวนการ** หมายถึง การดำเนินงานแนะแนวที่ยึดหลักระบบคุณภาพวงจรมิง (Deming Cycle) ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนพัฒนา จัดระบบบริหารที่ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการแนะแนว ดำเนินการจัดกิจกรรมแนะแนว ทั้งใน/นอกชั้นเรียน จัดโครงการ/กิจกรรมแนะแนว และสนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การ

นิเทศ ติดตาม และประเมินผล รายงานผลงานแนะแนว และนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานแนะแนวอย่างต่อเนื่อง โดยมี 2 องค์ประกอบหลักดังนี้ คือ

**1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนพัฒนาระบบการแนะแนวในโรงเรียน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้**

1.1) มีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์การแนะแนวให้เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม

1.2) มีมาตรฐานคุณภาพของนักเรียนที่ผ่านระบบการแนะแนวในโรงเรียน

1.3) มีมาตรฐานการปฏิบัติของบริการแนะแนวที่สอดคล้องกับระบบการแนะแนว ในโรงเรียน

1.4) มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมแนะแนวที่ส่งเสริมสนับสนุนการแนะแนวให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับกลยุทธ์

**2) ด้านการจัดระบบบริหารและระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อระบบการแนะแนวในโรงเรียน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้**

2.1) มีโครงสร้างการบริหารแนะแนว

2.2) มีคณะกรรมการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบงานแนะแนว

2.3) มีข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน

2.4) มีข้อมูลสารสนเทศของเครื่องมือการแนะแนว

2.5) มีข้อมูลสารสนเทศของสื่อนวัตกรรมการแนะแนว

2.6) มีข้อมูลสารสนเทศของภาคีเครือข่ายการแนะแนว

**3) ด้านการดำเนินงานตามระบบการแนะแนวในโรงเรียน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้**

3.1) มีการสร้างความรู้ ความตระหนักให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3.2) มีการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น

พื้นฐาน

3.3) มีการจัดบริการแนะแนวตามมาตรฐานการปฏิบัติ

3.4) มีการดำเนินงานแนะแนวที่มีการประสานความร่วมมือกับผู้บริหาร ครูที่ปรึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน

3.5) มีการดำเนินงานแนะแนวที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับงานระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน

3.6) มีการดำเนินงานแนะแนวที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับงาน  
นักจิตวิทยาโรงเรียน

3.7) มีการดำเนินงานแนะแนวที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับงาน  
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.8) มีการดำเนินงานแนะแนวที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการ  
จัดการเรียนการสอน

3.9) มีการจัดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุเป้าหมาย  
การแนะแนว

#### 4) ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตาม ระบบการแนะแนวในโรงเรียนพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

4.1) มีคณะกรรมการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน  
ตามระบบ การแนะแนวในโรงเรียน

4.2) มีแผนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตาม  
ระบบการแนะแนวในโรงเรียน

4.3) มีการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานตามระบบการแนะแนวใน  
โรงเรียน รวมทั้งให้ขวัญกำลังใจ และสะท้อนผลการนิเทศ

4.4) มีการประเมินผลการดำเนินงานตามระบบการแนะแนวใน  
โรงเรียน ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ และประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการ  
แนะแนวในโรงเรียน

3. ด้านคุณภาพผู้เรียน หมายถึง สมรรถนะด้านทักษะชีวิตที่นำวัตถุประสงค์  
ของกิจกรรมแนะแนวของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และ  
องค์ประกอบของทักษะชีวิตในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทักษะแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง  
มีความสอดคล้องกันมาบูรณาการเป็นเป้าหมายให้เกิดแก่ผู้เรียนและสถานศึกษา สามารถพิจารณา  
ตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพผู้เรียนในการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกระดับ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน นำมากำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนโดยผ่านกิจกรรมแนะแนวและ  
บริการแนะแนว เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียน  
การสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว โดยยึดตามมาตรฐานคุณภาพ  
ของผู้เรียนดังนี้

**1) มาตรฐานที่ 1 นักเรียนรู้จักตนเอง พึ่งพาตนเองและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น องค์กรประกอบตามตัวชี้วัด ดังนี้**

1.1) นักเรียนรู้ถึงความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ข้อดี-ข้อเสียของตนเอง ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.2) นักเรียนมีความภูมิใจในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่น

1.3) นักเรียนรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น

**2) มาตรฐานที่ 2 นักเรียนสามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลสารสนเทศ องค์กรประกอบตามตัวชี้วัด ดังนี้**

2.1) นักเรียนสามารถแสวงหาข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเฉพาะการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2.2) นักเรียนนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการเรียน การศึกษาต่อ การเลือกอาชีพและการพัฒนาบุคลิกภาพ

**3) มาตรฐานที่ 3 นักเรียนสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหา องค์กรประกอบตามตัวชี้วัด ดังนี้**

3.1) นักเรียนประเมินทางเลือก และตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและข้อมูลที่เชื่อถือได้

3.2) นักเรียนสามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการตามแผนในเรื่องชีวิตของตนเอง การเรียน การงาน และอาชีพ

**4) มาตรฐานที่ 4 นักเรียนสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอย่างมีความสุข องค์กรประกอบตามตัวชี้วัด ดังนี้**

4.1) นักเรียนรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

4.2) นักเรียนมีความร่าเริงแจ่มใส มีสัมพันธภาพที่ดีกับครู เพื่อน และบุคคลทั่วไป

4.3) นักเรียนมีความฉลาดทางอารมณ์

4.4) นักเรียนมีความพึงพอใจในชีวิตและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

### 3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

#### 3.1 นิยามและความหมายภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ได้มีผู้ให้นิยามและความหมายภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

**เฟอร์นาแกน (Flanagan, Jacobson, 2003, p.130)** ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีภารกิจต่อนักเรียน เป็นความแน่วแน่ มุ่งคงต่อภารกิจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีวิสัยทัศน์ที่กำหนดให้มีการใช้เทคโนโลยีสำหรับการศึกษาศึกษา

**แนกกี (Nak Ai, 2006, p.130)** ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นกระบวนการบริหารงานของผู้ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายของเทคโนโลยีโดยใช้คุณลักษณะของผู้นำตลอดจนกระบวนการบริหารปฏิบัติทางวิชาชีพ

**สตอร์ท (Stodd, 2014, p. 19)** ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง รูปแบบของการเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่เชื่อมช่องว่าง ระหว่างองค์กรที่เป็นทางการและกึ่งทางการให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ที่องค์กรต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารงานจำเป็นต้องมีความคล่องตัวรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

**วูดวอดและดีไมล์ (Woodward, & DeMille, 2015)** ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง รูปแบบของการเป็นผู้นำที่อุทิศชีวิตและทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อการพัฒนาสังคม โดยไม่คำนึงถึงสถานะทางสังคม ความมั่งคั่ง หรือสิทธิผู้นำในยุคนี้เป็นผู้ให้ และนำความปรารถนาดีต่อผู้อื่นสร้างความมั่งคั่งแก่โลก ยกย่องระดับวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล และความเป็นไปได้ที่เหมาะสมเพื่อมนุษยชาติ และสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ให้กล้าแกร่งยิ่งขึ้น ปกป้องสิทธิเสรีภาพ รักษาสันติภาพ และนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองเท่าที่เป็นไปได้

**ศศิมา สุขสว่าง (2559)** ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศโดยการใช้วิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ โดยการสร้างมูลค่าเพิ่มในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริม ให้ครูนำเทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ๆ มาสร้างความโดดเด่นที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ ให้ประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมายกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ผลักดันให้ครู และ



ผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมการบริหารจัดการและนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง มีการใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของครู ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง

**ชุดิรัตน์ กาญจนธัญชัย (2562)** ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดย สังเกตได้จาก พฤติกรรม ความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ความรู้ความสามารถในด้าน ดิจิตอลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร โดยการกำหนดภาพอนาคตในองค์กรอย่างชัดเจน ด้วยการสนับสนุนร่วมมือของบุคลากร มีการนำดิจิทัลเข้าไปใช้ในการทำงาน สนับสนุน ทรัพยากร ดิจิตอล และส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีการสื่อสารด้วยวิธีการดิจิทัล รวมไปถึงการเผยแพร่ข้อมูลระหว่างองค์กร อย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

**ไทเกอร์ (2564: ออนไลน์)** ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นทักษะและ กรอบความคิดที่เอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรสามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลโดยสามารถปรับตัวและ สามารถใช้เทคโนโลยีได้

**รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2564)** ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรม การแสดงออกในการนำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครูและ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอน และการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ โดยมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

จากข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ มีวิสัยทัศน์ทางด้านดิจิทัล มีการสื่อสารวิสัยทัศน์นี้ให้บุคลากรภายในโรงเรียน มีการสร้างความร่วมมือร่วมกัน เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ

### 3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยได้ค้นพบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาแนวคิดที่สำคัญดังนี้

**จิรพล สังข์โพธิ์และคณะ (2560, น. 29)** ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการบริหารองค์กรดิจิทัล องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้นำยุคดิจิทัลการทบทวนวรรณกรรมและการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้นำในองค์กรจำนวน 6 องค์กร ผลการวิจัยได้คุณลักษณะของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของ มิตีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยี เข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำในยุคดิจิทัล จะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มิติดการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ปัญหาและเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกัน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้ความสำคัญกับตนเองและเข้าใจความถนัดของ บุคลากรในองค์กรโดยทำการเปิดโอกาสให้มีการอบรม มิติดการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) มีการให้คำชมเชย เข้าใจถึงศักยภาพและทำการสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากรและมิติสุดท้ายคือความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องทำการเรียนรู้ มีการเปิดโอกาส มีการยอมรับและแสดงความคิดเห็นการให้รางวัลให้กับคนต่างยุคต่างสมัย ดังนั้น การเป็นผู้นำยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงจากมิติทั้ง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

**ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560, น. 20-23)** ได้กล่าวถึง ที่ผู้บริหารต้องขับเคลื่อนองค์กรโดยผสมผสาน 3 ปัจจัย คือ สภาพแวดล้อมการทำงานความคิดสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์กรยุคดิจิทัล นักบริหาร การศึกษาจะต้องสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลโดยใช้ภาวะผู้นำและการบริหาร 31 เชนกกลยุทธ์ จึงจะทำให้ผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ

**ธนกฤต พรหมนันทน์ (2560, น. 20-23)** กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมีดังนี้

1. มีความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ก้าวทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีความสามารถบูรณาการเทคโนโลยีกับการบริหารงานได้
2. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน มีนโยบายให้ครูใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสอนได้ส่งเสริมและสนับสนุนครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

3. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ พัฒนางานบริหารให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการทำงาน ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

4. มีการสนับสนุน การจัดการและการดำเนินการ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งเสริมการใช้ งานเทคโนโลยีในทุกด้าน รวมถึงส่งเสริมการพัฒนากระบวนการข้อมูลและระบบสารสนเทศ

5. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ในการวัดผลประเมินผลและประเมินผลการเรียนการสอน จัดหาหรือสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาเครื่องมือ วัดผลและประเมินผลได้มาตรฐานในรูปแบบที่หลากหลาย

6. มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล สร้างความเท่าเทียม และเปิดโอกาส ให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

7. มีการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ติดตามข่าวสาร วิเคราะห์ และคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต ตื่นตัวในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในโรงเรียนอย่างจริงจัง ฝึกอบรมบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะทดลองใช้และไม่ปฏิเสธเทคโนโลยีใหม่ ๆ

**ฉันทวีตร ปะโคทัง (2561, น. 306)** ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จำเป็นที่ต้องพัฒนาทักษะด้านไอทีอย่างน้อย 6 ด้าน ดังนี้

ทักษะที่ 1 การใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยี (Tools & Technologies) การยกระดับความสามารถในการใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะสามารถตามทัน เทคโนโลยีได้ทันเพราะเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์

ทักษะที่ 2 “การค้นหา และใช้งาน” (Find & Use) ทักษะการค้นหาและนำไปใช้ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ การนำข้อมูลต่างๆ ในอินเทอร์เน็ตไปใช้งานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูล และการนำไปใช้

ทักษะที่ 3 คือ “การสอน และเรียนรู้” (Teach & Learn) ทักษะนี้เป็นทักษะที่ต้องอาศัย ความร่วมมือกันในการแบ่งปันองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญ ทั้งนักเรียนและผู้สอน จำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้องอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ซึ่งรวมไปถึงการใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี

ทักษะที่ 4 คือ “การสื่อสาร และความร่วมมือ” (Communication and Collaborate) การสร้างให้เกิดสังคมใหม่ๆ ที่แบ่งแยกออกเป็นกลุ่มย่อยๆ มากขึ้น เทคโนโลยีทำให้ทุกคนสามารถ เชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้ง่ายขึ้น ดังนั้น คนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มในเรื่องทักษะในการทำงานแบบใหม่ ด้วยการใช้เครื่องมือต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอีเมล (E-Mail) การประชุมทางไกล (VDO Conference) รวมไปถึงการแชร์ข้อมูล เพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ทักษะที่ 5 คือ “สร้าง และนวัตกรรม” (Create and Innovate) การสร้างนวัตกรรม เป็นเรื่องที่ยากมากขึ้น เนื่องจากการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ใน รูปแบบต่างๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ดีมากขึ้น ทั้งในรูปแบบข้อความ รูปภาพ ซอฟต์แวร์ หรือบริการต่างๆ ซึ่งอาจหมายถึงการเขียนโปรแกรม การเขียนโค้ดด้วย

ทักษะที่ 6 คือ “อัตลักษณ์ และสุขภาวะ” (Identity & Wellbeing) หมายถึง การเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างปลอดภัย เพราะยิ่งเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้ามากเท่าใดย่อมหมายถึง การที่เราจะได้ พอเจกกับความเสี่ยงต่อการใช้งาน การจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนที่เป็นกลุ่มเด็กที่เกิดในยุคดิจิทัล โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดก่อนที่จะมีการใช้ดิจิทัลอย่างแพร่หลาย นับเป็นความท้าทายในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่า นักเรียนในยุคนี้มีการเรียนรู้อย่างไร และจะอย่างไรให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิด ความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังนักเรียนยุคดิจิทัล

**สุชญา โกมลวานิช (2563)** ได้เสนอแนวคิด องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสื่อสารดิจิทัล (Digital communication) มีตัวชี้วัด 3 ตัว โดยสรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบได้ดังนี้

1. การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดได้แก่

- 1.1) การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล
- 1.2) การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล
- 1.3) การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล

2. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดได้แก่

2.1) การกำหนดนโยบายดิจิทัลและข้อตกลงร่วมกันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ

2.3) การใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ

3. การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการค้นหาการประเมิน การใช้การแบ่งปัน และสร้างสรรค์สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล สร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดได้แก่

3.1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล

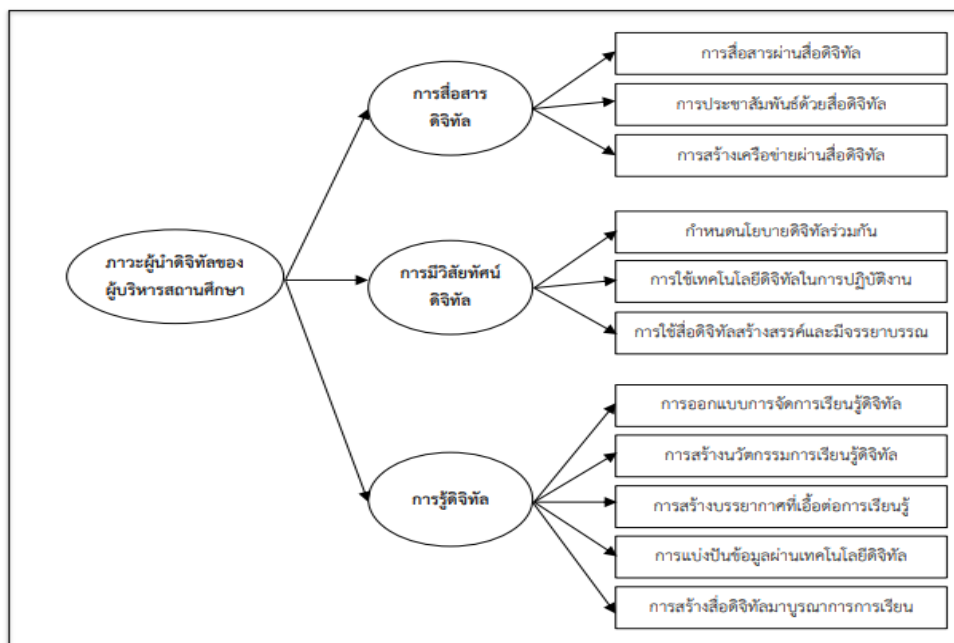
3.2) การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

3.3) การสร้างบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.4) การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

3.5) การสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียนรู้ของผู้เรียน

ดังแสดงในภาพประกอบ โมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา



ภาพประกอบ 4 โมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่มา : สุขญา โกมลวานิช (2563) อ้างถึง Sheninger (2014); Sullivan (2017); Krishnamurthi (2017); Gorton and Gorton (2018); Digital marketing institute (2018) เอกชัย (2559); ณีรดา (2560); จิรพล และคณะ (2560); ชูชาติ (2561) และภานุมาศ (2562)

**รัตนภรณ์ วัชรอติยาพล (2563, น. 153)** กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี ดังนี้

### 1. มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1) มีการสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อนำมาวิเคราะห์สถานภาพเทคโนโลยีปัจจุบัน ของหน่วยงานให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบันและศักยภาพของหน่วยงาน มีมุมมองแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาทางเทคโนโลยีเป็นลักษณะของการสร้างฝันของแต่ละคน นำมุมมองของแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกันแล้วเรียงลำดับความสำคัญ สามารถคัดเลือกและ ตัดสินใจอนาคตเทคโนโลยีของหน่วยงานที่เป็นความฝันของคนในองค์กรสามารถชัดเจนให้เห็น สื่อความหมายชัดเจน ปลูกเร้า ทำทนาย สร้างพลังจิตใจครอบคลุมองค์ประกอบวิสัยทัศน์

1.2) มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ แสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถ ดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์เทคโนโลยีหรือเป้าหมายขององค์กร โดยการสร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์เทคโนโลยีของสถานศึกษา มีการโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์เทคโนโลยีขององค์กร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีขององค์กรลงสู่ผู้ปฏิบัติและสื่อสาร วิสัยทัศน์เทคโนโลยีอย่างชัดเจน

1.3) มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การเชื่อมโยงและแปลง วิสัยทัศน์เทคโนโลยีไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กร กระตุ้นสนับสนุนในการ ทำงานทางเทคโนโลยีอย่างเป็นทีม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี สร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการทางเทคโนโลยีของแต่ละคนได้อย่างถูกต้อง สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและการทำงานเป็นทีมและกระจายวิสัยทัศน์เทคโนโลยีให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน

2.1) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกิจวัตรประจำวัน นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการทำงานจัดเตรียมเอกสารและมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและค้นคืนเอกสาร

2.2) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนางาน ใช้เทคโนโลยีมาประมวลงาน ประจำปี จัดทำแผนงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงาน บุคลากร การบริหารงานธุรการ และการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์การบริหารงานอาคารสถานที่และการ บริหารงานชุมชน

2.3) พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดอบรม หลักสูตรเทคโนโลยี ประเมินผลการสอนทางเทคโนโลยีและอบรมวิชาชีพทางเทคโนโลยี

## 3. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน

3.1) การส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน สนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนที่ใช้ ลักษณะในการนำเสนอที่หลากหลาย สนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนที่มีทั้งตัวหนังสือ ภาพกราฟิก ภาพเคลื่อนไหว สี และ เสียง เพื่อทำให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น สนับสนุนการใช้ โปรแกรมช่วยสอนที่ประกอบไปด้วย เนื้อหาวิชา แบบฝึกหัด แบบทดสอบ เกม การแสดงผลการเรียน ด้วยข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน

3.2) การส่งเสริมการสอนออนไลน์ การตั้งคำถามหรือแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่าง นักเรียนด้วยกันหรือกับวิทยากร มีแบบทดสอบหลังการจบเรียนเพื่อวัดผลการเรียน ระบบบันทึก ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเรียน

3.3) การส่งเสริมการเรียนการสอนออนไลน์ เสริมสร้างความรู้ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คำนึงถึงผลกระทบทางด้านลบ ปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดี ชี้แนะการใช้งานที่ถูกต้อง สร้างความรู้เท่าทันสื่อเพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้บริโภคสื่อ นำโซเซียลมีเดียมาช่วยพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะอย่างถูกวิธีส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.1) ความเชื่อในเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความมั่นใจว่าเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เข้าใจหรือเห็นความสำคัญของเทคโนโลยี ยอมรับว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

4.2) ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีคุณภาพ (ความสามารถ) ในการบูรณาการเทคโนโลยีการเรียนการสอน มีความสามารถบูรณาการกิจกรรมทางเทคโนโลยีการเรียนการสอน มีแรงจูงใจที่จะนำเทคโนโลยีมาบูรณาการเพื่อสนองความต้องการของนักเรียน ใช้ประสบการณ์เดิมในการถ่ายโยงการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยี

4.3) ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ การจัดการระบบข่าวสารจำนวนมหาศาลในแต่ละวัน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสารสนเทศ การจัดเรียงลำดับสารสนเทศ การจัดเก็บสารสนเทศไว้ในรูปที่เรียกใช้ได้ทุกครั้งอย่างสะดวก การจัดระบบอัตโนมัติเพื่อการจัดการประมวลผล และการเรียกใช้สารสนเทศ การเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น สื่อสารระหว่างกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ลดอุปสรรคเกี่ยวกับเวลาและระยะทาง

**ณัฐณิชา พรปทุมชัยกิจ (2564)** กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. **การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)** ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงมองเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีและนำมาพัฒนาองค์กร

2. **การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture)** ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกคนใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ จัดหางบประมาณมาซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีให้เพียงพอ สร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และมีการประเมินประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการสอน



**3. การพัฒนาระดับมืออาชีพ (Professional Development)** ควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา จัดอบรมบุคลากรเพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังตระหนักถึงความสำคัญและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**4. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship)** ควรปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ ชูติรัตน์ กาญจนธนชัย เป็นฐานในการวิจัย ซึ่งได้ทำการวิจัยต่อบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ แล้วสรุป เป็นโมเดลการวัดเพื่อใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างต่อบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดย สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (อ้างถึง Ben Plomion (2011), Curious (2013), Eric Sheninger (2013) Erik Qualman (2013) Fanzo (2014) Broadribb (2014) Zhu (2014) Cox (2015) Contributor (2017) , Hood (2017) , Kane (2017) , Sullivan (2017) จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 60 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลได้ 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ความร่วมมือ (Collaboration) องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Vision) องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสาร (Communication) นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม อาทิ สุขญา โคมลวานิช (2563) ได้เสนอแนวคิด องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสื่อสารดิจิทัล (Digital communication) (2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) (3) การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ฅัญฐธนิชา พรปทุมชัยกิจ (2564) กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ และเกรียงไกร สมรูป

(2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 2) ด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานกับงานแนะแนว ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลในระเบียบสะสมของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำดิจิทัลออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความร่วมมือ 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) ความรู้ดิจิทัล ดังนี้

### 1. ด้านความร่วมมือ

McMsater Univercity (n.d.) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ องค์ประกอบของความร่วมมือ มีดังนี้ 1) ประสบการณ์ร่วมคือการยอมรับวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันในขณะที่สร้างเป้าหมาย 2. มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ การตัดสินใจ รับผิดชอบภายในทีม 3) การแบ่งปันข้อมูล แบ่งปันข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ทำความเข้าใจการแลกเปลี่ยนข้อมูล 4) การปฏิบัติตาม มีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำร่วมกัน 5) สนับสนุนนวัตกรรม ความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมความร่วมมือ แบ่งปันมุมมองที่แตกต่างกัน 6) ความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกันในทุกอาชีพ

**โกลแมน (Goleman,1999)** ได้อธิบายถึงผู้ที่มีทักษะความร่วมมือดังนี้

1) รักษาสมดุลระหว่างเป้าหมายและรักษาความสัมพันธ์ 2) ให้การสนับสนุนและแบ่งปันทรัพยากร 3) ส่งเสริมบรรยากาศแห่งมิตรภาพและการสนับสนุน 4) ค้นหาและสร้างโอกาสในการทำงานร่วมกัน

**มหาวิทยาลัยซานดีอาโก (Sandiago University,2003)** ได้อธิบายถึงองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ความร่วมมือประสบความสำเร็จคือ 1) การสนับสนุนช่วยเหลือ และแบ่งปัน คือ การค้นหาข้อมูล การรวบรวมข้อมูล การแบ่งปันข้อมูล 2) ความรับผิดชอบตามหน้าที่ คือ การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3) การมองเห็นคุณค่าของผู้อื่นเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมและรับฟังความคิดเห็น

**สเกาต์ (Scouts, 2006)** ได้อธิบายถึง 10 ลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือ

1) แรงจูงใจที่สมดุล ) ความไม่ควบคุม 3) ทักษะที่ถ่ายโอนได้ 4) ความเป็นผู้นำในแวนอน 5) ส่งเสริมการเสี่ยง 6) ข้าราชการสถานการณ์ 7) การแบ่งปันข้อมูลแบบเปิด 8) การแก้ไขความ

ขัดแย้ง (ความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์) 9) การแลกเปลี่ยนทางปัญญา (หัวข้อทางปัญญา )  
10) เครือข่ายที่แข็งแกร่ง

**ฟิล เรดมอนต์ (Phil Redmond, 2017)** ได้อธิบายถึง 6 องค์ประกอบของความ  
ร่วมมือดิจิทัลที่ประสบ ความสำเร็จ มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แรงจูงใจ 2) การสื่อสาร 3) ความ  
หลากหลาย 4) การแบ่งปัน 5) การสนับสนุนซึ่งกันและกัน 6) การแก้ปัญหา

**สุทธิรัตน์ กาญจนธนชัย(2563)** ได้อธิบายถึง วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ  
ดิจิทัล ด้านความร่วมมือประกอบด้วย องค์ประกอบดังนี้

**1. การแบ่งปันข้อมูล** หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแบ่งปันข้อมูลในรูปแบบของความคิดเห็น ข้อเท็จจริง หรือถ้อยแถลง  
ในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ และข้อมูลถูกแบ่งปันภายในและภายนอกองค์กร การอาศัยความ  
ร่วมมือของคนในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันทำให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลดีขึ้น  
ประสิทธิภาพขององค์กรและพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้  
1) แบ่งปันข้อมูลออนไลน์และออฟไลน์ 2) แบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในองค์กร 3) แบ่งปันข้อมูล  
ดิจิทัลภายนอกองค์กร 4) ทำงานร่วมกับบุคคลที่รับผิดชอบและแบ่งปันข้อมูล 5) ใช้ข้อมูลดิจิทัล  
เพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

**2. ความรับผิดชอบ** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐานที่แสดงถึงความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย ความพากเพียรพยายาม ความเอาใจใส่  
และไม่ละทิ้งงานโดยยอมรับผลแห่งการกระทำของตนเอง พร้อมแก้ไขและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มี  
พฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้ 1) ทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2) ทำงานด้วยความอดทนและเอาใจใส่  
3) ไม่ละเลยและทอดทิ้งงาน 4) ยอมรับผลของการกระทำ 5) พร้อมที่ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

**3. การแก้ปัญหา** หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงถึงที่แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ความรู้  
ความสามารถของตน ประสพการณ์การแก้ไขปัญหา ควบคู่ไปกับภาพรวมของปัญหา มีการระดม  
สมองของทีมเพื่อแก้ปัญหา มีวิธีแก้ไขที่รวดเร็ว และปัญหาจะถูกพิจารณาโดยกลไก กลยุทธ์สำหรับการ  
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้ 1) มีความรู้และประสบการณ์ในการแก้ปัญหา  
2) มองภาพรวมของปัญหาและจับปัญหา 3) ระดมสมองสมาชิกในทีมเพื่อแก้ปัญหา 4) มีวิธีการ  
แก้ปัญหาที่รวดเร็ว 5) มองปัญหาเชิงกลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการทำงาน

จากการการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ด้านความร่วมมือ หมายถึง  
พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรในสถานศึกษาทำงาน

ช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษามีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลในรูปแบบความคิดเห็น ข้อเท็จจริง หรือข้อความในรูปแบบดิจิทัล มีการแบ่งปัน ข้อมูลในสถานศึกษา และ นอกสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา มีการนำข้อมูลที่แลกเปลี่ยนมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีการใช้ข้อมูลดิจิทัลมาปรับปรุงการทำงาน

## 2. ด้านการสื่อสารดิจิทัล

**คามิซัน (Kamyshan,2016)** กล่าวถึง 5 องค์ประกอบของการสื่อสารดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพของทีม ประกอบด้วย เป้าหมายที่ชัดเจน ทีมที่สมบูรณ์แบบบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำร่วมกับความรับผิดชอบหรือไม่? บทบาทการสื่อสารของทีมผู้นำตามบริบทมีการกระจายอำนาจ ค่านิยมและการสื่อสารของสมาชิกในทีมที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่เป็นไปได้คือการฟังผู้อื่น ดังนั้นเราจึงต้องการความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถบรรลุฉันทมติ ข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วม และอื่นๆ (การมีส่วนร่วม คำติชม และประเด็นสำคัญอื่นๆ) สมาชิกสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ตลอดเวลา ทักษะการฟังที่ดี ความซื่อสัตย์ ค่านิยม และการใช้เครื่องมือที่มีประโยชน์ การบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงาน) การใช้เครื่องมือสื่อสาร

**ชุตีรัตน์ กาญจนธัญชัย (2562)** ได้ทำการวิจัยและวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วย

**1. ทักษะการสื่อสาร** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารมีความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน และการกระทำมีการสื่อสาร ด้วยความรักทำให้เกิดความสัมพันธ์ อันดีในการทำงาน มีการนำเอาสื่อ ดิจิทัลเข้ามาใช้ในการสื่อสารอย่างมี เหตุผล สามารถสื่อสารจูงใจผู้อื่นไปสู่ การปฏิบัติ เป็นแบบอย่างที่ดีในการ สื่อสารของบุคลากร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน และลงมือทำ 2) ความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีในการติดต่อสื่อสาร 3) สื่อสารโดยใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีเหตุผล 4) ประสิทธิภาพการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจผู้อื่น 5) เป็นตัวอย่างที่ดีในการสื่อสาร

**2. ทักษะคิดในการสื่อสาร** หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมี แนวคิดเชิงบวกต่อตนเอง ต่อผู้รับ สาร และ ต่อเรื่องที่จะสื่อสาร มีการสื่อสารทางบวกประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) ทักษะคิดที่ดีต่อนักเรียน 2) สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อหลักสูตรดิจิทัล 3) สิ่งที่ต้องทำ 4) การสื่อสารเชิงบวกสร้างบรรยากาศที่ดีในการสื่อสาร 5) ประโยชน์ของการสื่อสาร

**3. ความชัดเจนในการสื่อสาร** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถในการสื่อสารอย่างตรงประเด็น ใช้คำและวลีที่เข้าใจง่าย และใช้ข้อความที่ชัดเจน การส่งงานผ่านระบบดิจิทัลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจข้อความที่ต้องการสื่อสารอย่างชัดเจน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) ชัดเจนที่ประเด็น 2) ใช้คำและวลีที่เข้าใจง่าย 3) ใช้ข้อความชัดเจนเข้าใจง่ายผ่านการส่งงานรูปแบบดิจิทัล 4) มีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับข้อความที่จะสื่อถึงสมาชิก

**สุชญา โภมลวานิช (2563)** ได้ให้ความหมาย การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้ สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดได้แก่ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล

จากการการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมีความสามารถในการสื่อสารให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานภายในองค์กร มีการสื่อสารทางบวกทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการสื่อสาร มีการสื่อสารอย่างตรงประเด็นตรงไปตรงมา มีการใช้ภาษาและถ้อยคำที่เข้าใจง่าย มีการใช้ข้อความชัดเจนส่งงานผ่านระบบดิจิทัล โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาบริหารจัดการในการการสื่อสารกับครู นักเรียน บุคลากร และชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างสะดวก ชัดเจน รวดเร็วและเข้าใจง่าย สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจชัดเจนต่อสารที่สื่อออกไปทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

**จิรพล สังข์โพธิ์และคณะ (2560)** ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีมิติวิสัยทัศน์ มีการสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เป็นปัจจุบันขององค์กร มีมุมมองอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาในการคัดเลือกเทคโนโลยีดิจิทัลและตัดสินใจอนาคตขององค์กร มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล เพื่อแสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลด้วยวิธีการสร้างความเข้าใจและมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ดิจิทัล ของสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล เชื่อมโยง วิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และโครงการขององค์กร กระตุ้นให้สนับสนุน การทำงานทางดิจิทัลด้วยการสร้างแรงจูงใจสอดคล้องกับความต้องการดิจิทัลของแต่ละบุคคลได้อย่าง ถูกต้อง กระจายวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้

อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งรัตนารณณ์ วัชร อตัยาพล (2563: 153) และ Sieber, Kaganer & Zamora, 2013 อ้างอิงใน ชุตีรัตน์ กาญจนธัญชัย (2562: 27) กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลมีการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการบูรณาการเทคโนโลยี ดิจิทัลที่สามารถส่งเสริมที่เอื้อต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ผู้นำทางการศึกษาร่างกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบแผนด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้บรรลุวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามนโยบายและส่งเสริมนโยบาย ระดับเขตและระดับประเทศ ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของเขตพื้นที่ การศึกษาหรือในสถานศึกษา มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลและนอกจากนี้ควรมีการจัดทำแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาเปรียบเทียบกับแผนกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษา แผนพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหาร สถานศึกษา ควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีข้อมูลจากการวิจัยเป็นฐานในแผนพัฒนาสถานศึกษา การหาแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในขณะที่ ฌีรดา เวชญาลักษณ์(2560: 206) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 จะต้องเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องเป็น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลาย ในทำนองเดียวกันกับ Sullivan (2017: ออนไลน์) ที่ได้เขียนบทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลควรมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ การแสดงตน การสื่อสาร การปรับตัว การตระหนักในตนเอง และการรับรู้ ทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ Zhu (2016: ออนไลน์) ได้เขียนบทความองค์ประกอบที่สำคัญในภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ การเอาใจใส่ การทำงานร่วมกัน และการฟื้นความรู้ความสามารถ

**ชุตีรัตน์ กาญจนธัญชัย (2562)** ได้ทำการวิจัยและวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออก นำทักษะมารวมกันเพื่อสร้างภาพอนาคตดิจิทัลขององค์กร มีการนำทรัพยากรที่ใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์จะถูกส่งแบบดิจิทัล และนำวิสัยทัศน์นั้นมาสร้างสรรค์และปฏิบัติร่วมกันกับสมาชิกในองค์กร โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การนำวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปปฏิบัติ การพัฒนาวิสัยทัศน์ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังเกตได้จากตัวบ่งชี้พฤติกรรมดังต่อไปนี้ 1) การตระหนักถึงศักยภาพขององค์กร 2) การรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ 3) วิเคราะห์ สังเคราะห์ และกำหนดอนาคตขององค์กร 4) สร้างอนาคตดิจิทัลกับเพื่อนร่วมงาน 5) มีวิสัยทัศน์สำหรับอนาคตดิจิทัล การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังเกตได้จากตัวบ่งชี้พฤติกรรมดังต่อไปนี้ 1) ความ

นิยมของวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความสามารถในการทำให้วิสัยทัศน์ดิจิทัลเป็นที่นิยม 3) การสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) การให้สมาชิกยอมรับวิสัยทัศน์ดิจิทัล ) โนม่น้ำใจ สมาชิกเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์

การบรรลุวิสัยทัศน์ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถสังเกตได้จากตัวบ่งชี้พฤติกรรมต่อไปนี้ 1) เปลี่ยนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ 2) เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ และ 3) สนับสนุนผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ 4) สร้างบรรยากาศในการแบ่งปันและเรียนรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ 5) ติดตามและประเมินวิสัยทัศน์

**เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564)** ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนแสดงถึงการดำเนินงานที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์การดำเนินงานเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่สังคม ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผนและสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและนวัตกรรม ประกอบด้วย การดำเนินการดังนี้ การดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์ที่เน้นดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและนวัตกรรม

**รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2564)** ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ ปัจจุบัน สร้างความชัดเจนให้กับค่านิยมดิจิทัล ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลลงสู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน สร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตัดสินใจในการกำหนดทิศทางดิจิทัลของสถานศึกษา มีการกำหนดพันธกิจด้านดิจิทัล มีการกำกับควบคุมวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้าง วิสัยทัศน์ดิจิทัลและการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์และแผนงานเพื่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล และ สนับสนุนในการทำงานของบุคลากรเพื่อวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ

จากการการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน มีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ มีมุมมองของภาพอนาคตโลกดิจิทัล มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัล มีการสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในวิสัยทัศน์ดิจิทัล และมีความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลให้สมาชิกในสถานศึกษาเข้าใจได้เพื่อสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู นักเรียน บุคลากร และชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. ด้านความรู้ดิจิทัล

**กิลเตอร์ (Gilster, 1997)** ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จำเป็นต่อความรู้ดิจิทัล 4 ประการคือ การค้นหาอินเทอร์เน็ต การเข้าถึงและใช้ข้อมูลจากเว็บไซต์ การรวบรวมความรู้ และการประเมินเนื้อหา

**อาวีแรม และเอชเชสอากาลัย (Aviram & Eshet-Alkalai, 2006)** กล่าวว่า ความรู้ด้านดิจิทัลเป็นการผสมผสานองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ เทคนิค กระบวนการในการทำงานกับเทคโนโลยี ความรู้ดิจิทัลทักษะทางอารมณ์และสังคม (Emotional and Social Skills)

**มาร์ติน (Martin, 2008)** ได้กำหนดองค์ประกอบของความรู้ดิจิทัล มีดังนี้ สมรรถนะดิจิทัล (Digital transferable) การใช้งานดิจิทัล (Digital Usage) และการถ่ายโอนดิจิทัล (Digital transferable)

**มหาวิทยาลัยคอเนล (Cornell University, 2009)** กล่าวถึงความรู้ดิจิทัลในแง่มุมมองของการศึกษาระดับ มหาวิทยาลัยว่า มีองค์ประกอบดังนี้ ความสามารถในการค้นหาและประเมิน การแบ่งปันข้อมูลและ สร้างเนื้อหาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต

**เอแก้วและเพย์ตัน (ague & Payton, 2010)** นำเสนอองค์ประกอบของความรู้ดิจิทัลไว้ว่า ประกอบด้วย ทักษะการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิพากษ์และการประเมิน วัฒนธรรมแห่งความเข้าใจทางสังคมและความร่วมมือ ความสามารถในการค้นหาและเลือก (ความร่วมมือ) ข้อมูล การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การรักษาความปลอดภัยทางอิเล็กทรอนิกส์

**ดัก เบลล์ชอร์ว (Doug Belshaw, 2017)** กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของความรู้ดิจิทัล ดังนี้ การรับรู้ (รวมถึงการใช้อุปกรณ์ ซอฟต์แวร์ และอินเทอร์เน็ต) สร้างสรรค์ สามารถสื่อสารเพื่อวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านอุปกรณ์ดิจิทัล การเสริมสร้างความมั่นใจในการสร้างชุมชน ความคิดสร้างสรรค์ ทำสิ่งใหม่ๆ สิ่งของ วิธีการใหม่ การสร้างสรรค์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ทำการค้นหาอย่างสร้างสรรค์ที่คุณควรจะนึกถึง การใช้พลเมืองอย่างมีวิจารณญาณของ Digital Self-Organization แนวปฏิบัติด้านความรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาบุคคลในสังคม

**บงกช ทองเยี่ยม (2560)** ได้กล่าวถึงความรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย การสร้างสรรค์ ค้นหาวิธีการสื่อสาร และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจผ่านสื่อดิจิทัล สร้างสื่อดิจิทัล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายการแบ่งปันข้อมูลความรู้ผ่านสื่อสารสนเทศดิจิทัล สร้างสารสนเทศดิจิทัลที่สามารถสะท้อนกลับเพื่อแก้ไขปัญหาชุมชน การใช้ประกอบไปด้วย ความรู้



เกี่ยวกับเทคโนโลยี ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความสามารถในการเลือกสื่อดิจิทัลสำหรับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถปฏิบัติการกับเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ ความ เข้าใจ ประกอบด้วย คิววิเคราะห์แยกแยะ ประเมินสื่อดิจิทัลว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์สามารถ นำมาใช้ต่อ การศึกษา มารยาทและความรับผิดชอบต่อการสื่อสารผ่านดิจิทัลเข้าใจกฎหมาย เกี่ยวกับสารสนเทศดิจิทัล

**สำนักงาน ก.พ. (2560)** ได้กล่าวถึงความดิจิทัลคือทักษะการนำทางเครื่องมือ ใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่สื่อสาร ดำเนินการ และทำงานร่วมกัน หรือพัฒนางานหรือทำให้ ระบบงานภายในองค์กรทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมสี่มิติของความสามารถ มี องค์ประกอบที่ต้องทำ ใช้ เข้าใจ สร้าง เข้าถึง เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ ทักษะที่เหลืออีก 9 ทักษะ คือการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้อินเทอร์เน็ต การรักษาความปลอดภัย การใช้การประมวลผล คำ การใช้สเปรดชีต การใช้โปรแกรมนำเสนอ การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล การทำงานร่วมกัน ทางออนไลน์ การใช้ดิจิทัลเพื่อความปลอดภัย

**ชุดิรัตน์ กาญจนธัญชัย (2562)** ได้ทำการวิจัยและวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะ ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย

**1. เข้าใจดิจิทัล** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจและตระหนัก ถึงบริบท ของโลกดิจิทัลที่มีการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รู้ทัน การเปลี่ยนแปลงของโลก ดิจิทัล รวมไปถึงการส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มี ความเข้าใจโลกดิจิทัล มีความรู้ในกฎหมายดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่บ่งชี้ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบริบทของโลกดิจิทัล
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล
- 3) ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้เข้าใจดิจิทัล
- 4) รู้กฎหมายดิจิทัล

**2. การใช้ดิจิทัลดิจิทัล** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ประยุกต์ใช้ความสามารถ ทางดิจิทัลในการบริหารจัดการ โดยมีการสื่อสารสั่งงานผ่าน ช่องทาง ดิจิทัลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ระบบดิจิทัลในการกระตุ้นให้ เกิดความสนใจหน่วยงาน ตลอดจน ใช้ดิจิทัลในการติดต่องานระหว่าง หน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของงานที่ได้รับมอบหมาย มี การ สร้างชุมชนออนไลน์ในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่บ่งชี้ดังนี้

- 1) ใช้ดิจิทัลในการทำงาน
- 2) ใช้ดิจิทัลในการบริหารงาน

- 3) ใช้ดิจิทัลในการสื่อสารสั่งการ
- 4) ใช้สื่อดิจิทัลกระตุ้นความสนใจหน่วยงาน
- 5) ใช้ดิจิทัลติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน

**3. การรู้สารสนเทศ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความรู้ความสามารถและทักษะ ของผู้บริหารในการเข้าถึง สารสนเทศด้วยดิจิทัล ประเมิน และใช้สารสนเทศที่ค้นหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะการคิด วิเคราะห์คิดอย่างมีวิจารณญาณ พิจารณาสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ อย่างรอบคอบ จัดการสารสนเทศ เพื่อประกอบการตัดสินใจอย่างเป็น ระบบรวมไปถึงการส่งเสริม สภาพแวดล้อมบรรยากาศแหล่ง เรียนรู้สารสนเทศ นำไปสู่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่บ่งชี้ดังนี้

- 3.1) เข้าถึงข้อมูล สืบค้นแบบดิจิทัลและประเมินผลข้อมูล นั้นได้
- 3.2) คิดวิเคราะห์อย่างมี วิจารณญาณในการเลือกใช้ สารสนเทศ
- 3.3) ใช้สารสนเทศประกอบการ ตัดสินใจ
- 3.4) จัดการสารสนเทศอย่างเป็น ระบบ
- 3.5) ส่งเสริมพัฒนาแหล่งสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล

**สุขญา โกลมวานิช (2563)** ได้ทำการวิจัยและวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และให้ความหมายความรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถ ในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และ สร้างสรรค์ สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ใน การจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล สร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีพฤติกรรมที่บ่งชี้ดังนี้

- 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ดิจิทัล
- 2) การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล
- 3) การสร้างบรรยากาศการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 4) การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล
- 5) การสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียนรูของผู้เรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ความรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ด้านดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและตระหนักถึงบริบทของโลกดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในเรื่องการบริหารงาน มีความรู้ในกฎหมายดิจิทัล มีการใช้งานดิจิทัลอย่างมีจริยธรรม มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการ

เลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม มีความรู้ในการจัดการสารสนเทศอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศในโลกดิจิทัลสามารถระบุได้ว่าสารสนเทศใดที่เชื่อถือได้ เพื่อให้การบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. บรรยากาศขององค์กร

##### 4.1 นิยามและความหมายบรรยากาศขององค์กร

โรงเรียนจัดเป็นองค์กรทางการบริการที่มีการจัดองค์การคล้ายคลึงกับองค์กรทางการบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่จัดระเบียบบุคคลเช่นเดียวกับผู้บริหารองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายโดยมีการแบ่งหน้าที่และขอบข่ายความรับผิดชอบซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน และความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มคนที่รวมกันทำให้สำเร็จโดยมีความขัดแย้งน้อยที่สุด และยังทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ที่ได้รับผลงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ความสำเร็จของผู้บริหารยังขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญมาก ปัจจัยหนึ่งคือความสามารถในการจัดการ ในอันที่จะสร้างบรรยากาศการบริหาร ที่ดีลักษณะการบริหารจัดการก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีนั้น เริ่มตั้งแต่กำหนดนโยบายควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีการนำข้อมูลจากการสำรวจสภาพปัจจุบัน มากำหนดนโยบาย ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน การมอบหมายงานหรือการสั่งการก็เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาอย่างแจ่มชัดเหมาะสมกับความสามารถไม่เกินกำลังมอบหมายงานแล้วติดตามช่วยเหลือ ถ้ามืดดูแลความเหน็ดเหนื่อย ยกย่องชมเชย มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการจัดสวัสดิการให้มีหลาย ๆ รูปแบบ ขณะเดียวกันก็จะสนับสนุนให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันซึ่งปัจจัย บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาและบริหารงานแนะแนว ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้ ดังนี้

**ฮาลพิน (Halpin, 1963, p. 60)** ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึงสภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละแห่ง กล่าวคือ บุคคลต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงตนเอง องค์กร หรือหน่วยงาน สามารถบ่งบอกถึงลักษณะบางอย่างของบรรยากาศขององค์กรหรือหน่วยงาน

**โฟร์แฮนด์ และกลิเมอร์ (Forehand and Glimer, 1964, p. 361)** ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า เป็นชุดของลักษณะที่อธิบายขององค์กรที่พนักงานรับรู้โดยที่ 1) แตกต่างจากผู้อื่น 2) คงอยู่เมื่อเวลาผ่านไป และ 3) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์กร .

**ทากูริ และ ลิทวิน (Taguri and Litwin, 1966, p. 27)** ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การเป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ 1) คนภายในองค์การนั้นสามารถรับรู้หรือสัมผัสได้ 2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์การ และ 3) ลักษณะเฉพาะขององค์การ แตกต่างจากองค์การอื่นๆ

**กิฟสัน และ คณะ (Gibson and Others, 1973, p. 374)** ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การคือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พนักงานรับรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อมและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

**ฟอกซ์และคณะ (Fox and Others, 1973, p. 1)** ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การว่า พฤติกรรมที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กรส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้คน ทรัพยากรบุคคลโดยรวมที่มีผลกระทบต่อการทำงานภายในองค์กร

**เชอรรี่ริงตัน (Cherrington, 1998, p. 469-471)** ได้ให้ความหมายของบรรยากาศ องค์การในฐานะลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การ ดังนั้น “บรรยากาศองค์การ” จึงหมายถึง “บรรยากาศองค์การ” เช่นเดียวกับคำว่า “บุคลิกภาพ” สำหรับองค์การอื่นๆ บุคลิกภาพขององค์การเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของบุคคลที่เป็นทรัพย์สินทั้งหมด ขององค์การ พนักงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์การบางแห่งมากกว่าและทำงานได้ดีกว่าองค์การอื่น

**โอเวนส์ (Owens, 1998, p. 193)** ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างการกระทำของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การและสามารถอธิบายถึงคุณลักษณะขององค์การ

**ฮอย (Hoy, 2005, p. 143-144)** ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า เป็นลักษณะภายในที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ กฤตินันท์ เงามาม (2551) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของความสำคัญทางสังคมซึ่งเกิดจากความรู้สึกหรือการรับรู้ทั้งโดยตรงหรือทางอ้อมของมวลสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์กร พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะหรือมิติต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปและความสำคัญ โดยรอบตัวงานที่ทำและผู้ปฏิบัติงานซึ่งรวมกันแล้วมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมขององค์กร โครงสร้างองค์กร และกระบวนการขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

**ชาญชัย อาจินสมาจาร (2556)** ได้เสนอว่าบรรยากาศขององค์การควรถูกมองจากทัศนระบบทั้งหมด ถึงแม้ว่าวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศในองค์การบางครั้งก็ใช้แทนกัน ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างมโนทัศน์ทั้งสองอย่างนี้เป็นที่ยอมรับกันในทัศนของ Bowditch and Buono “วัฒนธรรมองค์การเกี่ยวข้องกับธรรมชาติของความเชื่อและความคาดหวังเกี่ยวกับชีวิตในองค์การ ขณะที่บรรยากาศขององค์การ คือตัวชี้วัดว่าความเชื่อและความคาดหวังเหล่านั้นบรรลุผลหรือไม่” โดยพื้นฐานแล้ว บรรยากาศสะท้อนการรับรู้ของบุคคลต่อองค์การที่เขาเป็นสมาชิกอยู่เป็นคุณลักษณะ และองค์ประกอบชุดหนึ่งที่รับรู้โดยพนักงานเกี่ยวกับองค์การที่ใช้เป็นพลังสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของเขา องค์ประกอบเหล่านี้ อาจรวมถึงภาพรวมงานรูปแบบโครงสร้างขององค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการประเมินรูปแบบ ภาวะผู้นำ ความท้าทาย นวัตกรรมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของครูด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันภายในโรงเรียน สามารถรับรู้ได้โดยตรงหรือโดยอ้อม ซึ่งอาจเป็นสภาพแวดล้อมที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆที่อยู่รอบข้าง บรรยากาศขององค์การที่ดีนั้น สามารถส่งผลดีต่อการทำงานภายในโรงเรียนได้ ในขณะเดียวกัน หากสภาพบรรยากาศขององค์การไม่ดี อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้เช่นกัน

#### 4.2 องค์ประกอบบรรยากาศขององค์การ

**โฟร์แฮนด์ (Forehand, 1964 อ้างอิงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551, น. 515)** ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การประกอบไปด้วย

1. ขนาดและโครงสร้าง มักจะถือว่าองค์กรขนาดใหญ่มีความมั่นคง เป็นทางการหรือเป็นรายบุคคล แม้ว่าองค์กรส่วนใหญ่จะมีความสำคัญ แต่กลายเป็นว่าระดับของคนในองค์กรนั้นต่ำ ในสาขาจิตวิทยาจะเป็นระดับที่สำคัญของบุคคลตามสายการบังคับบัญชา โดยทั่วไปจะส่งผลกระทบต่อผู้คนมากขึ้น ไม่ว่าเขาจะทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็ก โครงสร้างขององค์กรก็มีความสำคัญเช่นกัน และขนาดขององค์กรก็มีความเกี่ยวข้องเช่นกัน ในองค์กรขนาดใหญ่ ระยะห่างระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น ความเป็นผู้นำอาจเป็นเรื่องยากเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างจุดตัดสินใจและความเข้าใจว่าตนเองมีความสำคัญน้อย และการห่างเหินกันย่อมทำให้เกิดปัญหาตามมา

2. แบบของความเป็นผู้นำ มีหลากหลายมากมายในองค์กรธุรกิจโรงพยาบาล พฤติกรรมความเป็นผู้นำของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานของรัฐสร้างแรงกดดันอย่างมากต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและการตอบสนองของความพึงพอใจ

ของพนักงาน พิจารณาแง่มุมของวัฒนธรรมองค์กรและงานฝีมือของฮาลบิน เป็นองค์ประกอบ  
 ความเป็นผู้นำประเภทหนึ่งที่เข้าใจผู้คนภายในองค์กรและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา  
 โดยเฉพาะ

3. ความซับซ้อนของระบบ ภายในสภาพแวดล้อมของระบบของคุณ ความ  
 ซับซ้อนของระบบที่คุณนำไปใช้จะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร ความซับซ้อนสามารถกำหนดได้  
 จากจำนวนและลักษณะของการโต้ตอบระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ตัวอย่างเช่น หนึ่งแผนกต้อง  
 ขึ้นอยู่กับสามแผนก ความเกี่ยวข้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น เป้าหมาย วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี  
 หรือนวัตกรรม และความเป็นผู้นำ

4. เป้าหมาย เป้าหมายที่แต่ละองค์กรกำหนดมักจะแตกต่างกันเสมอ แต่ความ  
 ต่างกันของเป้าหมายนั้นเกิดจากประเภทขององค์กรที่ต่างกัน องค์กรที่ให้บริการแก่  
 สาธารณะ เช่น องค์กรธุรกิจ แม้ในองค์กรธุรกิจ เป้าหมายทำอะไรสามารถยึดถือเป็นวัตถุประสงค์ทาง  
 ธุรกิจที่สำคัญได้ ความแตกต่างยังมาในรูปแบบของการถ่วงน้ำหนักเพื่อเปรียบเทียบเป้าหมายอื่นๆ  
 เช่น การป้องกันอันตราย ความสัมพันธ์ของสหภาพแรงงาน และการสนับสนุนสถาบันการศึกษา

5. เครือข่ายการสื่อสาร เป็นปัจจัยสำคัญ บรรยากาศอย่างหนึ่งเนื่องจากเครือข่าย  
 การสื่อสารภายในองค์กรแสดงให้เห็นเครือข่ายสถานะขององค์กรเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ การ  
 เชื่อมต่อระหว่างกลุ่มการสื่อสารจากบนลงล่าง กลุ่มการสื่อสารจากล่างขึ้นบนหรือแนวนอนภายใน  
 องค์กร ทั้งจะให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหาร

**ลิทวินและสติริงเกอร์ (Litwin & Stinger, 1968, p. 205)** ได้จำแนกองค์ประกอบ  
 ของบรรยากาศออกเป็นมิติบรรยากาศ 9 มิติ ดังนี้

1. มิติองค์กร หมายถึง ลักษณะของสิ่งแวดล้อม ปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติงานรู้  
 เกี่ยวกับกฎ ขั้นตอนการปฏิบัติงานและการสื่อสารตามกฎหมายบังคับบัญชา

2. มิติความรับผิดชอบหมายถึงลักษณะและสถานการณ์ของงานที่ผู้ปฏิบัติงาน  
 รับผิดชอบต่อความรับผิดชอบของตน และงานที่ตัดสินใจ

3. มิติค่าตอบแทน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงาน พนักงาน  
 ตระหนักถึงผลตอบแทนและผลตอบแทนในการทำงานภายในองค์กร

4. ด้านความเสี่ยง หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงาน พนักงาน  
 ตระหนักถึงความเสี่ยงของงาน ความท้าทายของงาน และกิจกรรมภายในองค์กร

5. มิติความอบอุ่น หมายถึง ลักษณะงานหรือสิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้  
 ความสัมพันธ์ทางกายภาพภายในองค์กร บรรยากาศของการทำงานเป็นที่

6. มิติการสนับสนุน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงาน ได้รับการยอมรับจากคนทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากด้านบนและด้านล่าง

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ดำเนินการโดยผู้ปฏิบัติงาน รู้เป้าหมายและเกณฑ์การปฏิบัติงานตามที่องค์กรกำหนด

8. ความขัดแย้งในมิติ หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การที่พนักงานมองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นสมาชิกที่ดี และมีคุณค่าต่อองค์กร

9. มิติความเป็นเอกภาพ (เอกลักษณะ) หมายถึง ธรรมชาติของสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของตน เป็นสมาชิกที่ดีและมีค่านิยมองค์กร

**เจมส์ และโจนส์ (James and Jones, 1988 อ้างถึงใน ธวัช ยิ่งประเสริฐ, 2549)**  
ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรไว้ดังนี้

1. คุณสมบัติเฉพาะ วัตถุประสงค์ แนวปฏิบัติและข้อบังคับ แหล่งวัสดุ ภาระผูกพันขององค์กรจัดหาทุน การใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร คุณสมบัติเหล่านี้ถูกเปิดใช้งานเกี่ยวกับความรู้สึกและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร

2. โครงสร้าง มีความสำคัญต่อบุคคลในด้านอารมณ์ ทัศนคติ และความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านโครงสร้าง ได้แก่ ขนาดองค์กรและอำนาจการตัดสินใจภายในองค์กร การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะเด่นของการจัดมาตรฐานและการจัดการระบบองค์กร ความปลอดภัย และความสัมพันธ์ระหว่างระบบใหญ่และระบบย่อย

3. ด้านการปฏิบัติงานขององค์กร ได้แก่ ตัวแปรต่างๆ รวมถึงธรรมชาติขององค์กร การสื่อสารภายในองค์กร การจัดการองค์กร วิธีการควบคุมการแก้ไขข้อขัดแย้งภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงองค์กร ความร่วมมือและการประสานงานระหว่างบุคลากรภายในองค์กรมากไปน้อย วิธีการสรรหา วิธีที่ผู้คนเรียนรู้และเข้าสังคมภายในองค์กร การฝึกอบรมและระบบรางวัล รูปแบบการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานะและอำนาจ

4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะและสภาพของห้องทำงานและอุปกรณ์ ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน ความต้องการของตลาดสำหรับที่ตั้งขององค์กร การขนส่ง และการผลิต แรงกดดันด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของชุมชน สภาพมลพิษ พื้นที่ร่มเงา

5. ค่านิยมและพฤติกรรม คุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีน้อย 114 กระบวนการและพฤติกรรมเพื่อติดตามผลการทำงานของพนักงาน การปรับระบบ ฯลฯ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน จำนวนพนักงานที่ซื้อสัตย์ในองค์กร

**สตริงเกอร์ (Stringer, 2002)** ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1986) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า คือ การรับรู้หรือรู้สึกถึง สิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงาน หรือคือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการ ผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่าความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และเป็นปัจจัยที่มุ่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้โดยมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. โครงสร้างการดำเนินงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับ: หน่วยงาน ได้รับการจัดระเบียบอย่างดี มีคำอธิบายบทบาท โครงสร้างนี้ควรทำให้แน่ใจว่าพนักงานรู้สึกว่างานของทุกคนถูกกำหนดอย่างชัดเจน ชัดเจนว่าใครควรทำงานประเภทใด และใครมีอำนาจในการตัดสินใจ มีผลอย่างมากในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

2. มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นการรับรู้ส่วนบุคคลเกี่ยวกับ: หน่วยงานต่าง ๆ พยายามปรับปรุงการดำเนินงานของตน การยกระดับความภาคภูมิใจใน ~ พนักงานที่ทำงานให้มีมาตรฐานสูงหมายความว่าผู้คนกำลังมองหาวิธีปรับปรุงผลงานของพวกเขา มาตรฐานนี้สะท้อนถึงความคาดหวังในการปรับปรุงประสิทธิภาพในระดับที่ค่อนข้างต่ำ

3. ความรับผิดชอบต่ออาชีพเป็นความรับผิดชอบที่บุคคลได้รับ ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยไม่ไว้วางใจและการมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน ภายใต้การตรวจสอบของผู้บังคับบัญชาและตระหนักในผลที่ตามมาของงานตามความรับผิดชอบของตนเอง

4. การรับรู้ หมายถึงการรับรู้ของบุคคล: องค์การต่างๆ จะได้รับรางวัลสำหรับผลงานที่เหนือกว่า การประเมินนี้เป็นจุดสำคัญของรางวัลนี้ และการวิจารณ์และการลงโทษ หมายถึงการยอมรับต่ำเมื่อคุณทำได้ดี แต่คุณไม่จำเป็นต้องให้รางวัลพวกเขาเป็นประจำ

5. การสนับสนุนการปฏิบัติงาน หมายถึง ความตระหนักของผู้ที่ปฏิบัติงาน ได้รับความไว้วางใจและกำลังใจที่สมาชิกมีให้กัน การสนับสนุนในระดับสูงหมายความว่าแต่ละคนมองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีประสิทธิภาพ ได้รับความช่วยเหลือจากทีมและผู้บัญชาการกองสนับสนุนล่าง บุคคลนั้นจะรู้สึกโดดเดี่ยวและเดียวดาย ขาดความช่วยเหลือจากสมาชิกในทีมหรือผู้บังคับบัญชา

6. ความผูกพันต่อองค์การ (commitment) หมายถึง การรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับ: ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความมุ่งมั่น ในระดับสูง บุคคลมีแนวโน้มที่จะมุ่งมั่นและบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน วัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้ เราไม่ยินดีต้อนรับความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ ทำงานร่วมกับองค์การของคุณเพื่อกำหนดเป้าหมาย



**สตีเยอร์ส (Steers, 1977, pp. 104-109)** สรุปว่า บรรยาภาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนและมีความสำคัญต่อบุคลากรในองคการในการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ เพราะ

1. บรรยาภาศในโรงเรียนเป็นที่รับรู้ของเจ้าหน้าที่และหมู่คณะ เนื่องจากเป็นกิจกรรมขององคกร

การพัฒนาการบริหารองคกรควรคำนึงถึงความต้องการทรัพยากรบุคคลทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

2. เนื่องจากโรงเรียนต่างๆ มีบรรยาภาศที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาเป้าหมายและความคิดริเริ่มที่นำไปสู่บรรยาภาศที่สนับสนุน ดำเนินการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององคกรและบุคลากรผ่านบรรยาภาศที่เน้นการบรรลุเป้าหมายขององคกรตามแผนงานและเป้าหมาย

3. บรรยาภาศในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรม แต่การขาดทรัพยากรบุคคลไม่สามารถคาดหวังได้ว่าจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรเนื่องจากบรรยาภาศในโรงเรียน

**ฮอย และคลอฟเวอร์ (Hoy & Clover, 1986, pp. 93-110)** ซึ่งได้บรรยายภาศโรงเรียน พบว่า

1. พฤติกรรมสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความคิดเห็นต่อครู รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์

2. การบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ

3. การก่อวินาศกรรม หมายถึง การบริหารโรงเรียนที่มอบความรับผิดชอบให้ครูเป็นอุปสรรคต่องานการศึกษาและพฤติกรรมของครูทั้ง 3 มิติ ได้แก่

3.1 พฤติกรรมร่วมมือ หมายถึง การที่ครูให้ความร่วมมือสนับสนุน สนับสนุน และยอมรับผลการเรียนของกันและกัน

3.2 ความประพฤติที่เป็นมิตร หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู แต่ละกลุ่มย่อยมาพบกันเสมอ

3.3 พฤติกรรมการแตกแยก หมายถึง การประชุมและการแตกแยกระหว่างครู น้อยลงและการขาดความสามัคคีในหมู่ครู

**กฤษฎา ศักดิ์ศรี (2534)** ได้สรุป องค์ประกอบที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในองค์กรไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบการให้สิทธิเฉพาะ (รวมถึงเป้าหมาย แนวทางปฏิบัติและกฎ ทรัพยากรวัสดุ เงินทุน ภาวะผูกพันขององค์กร การใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร และสิทธิเฉพาะ) ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

2. องค์ประกอบเชิงโครงสร้าง มีความสำคัญต่ออารมณ์และทัศนคติของผู้คน และความพึงพอใจในงาน ปัจจัยเชิงโครงสร้าง ได้แก่ ขนาดและอำนาจหน้าที่ขององค์กร การตัดสินใจภายในองค์กร ความรับผิดชอบ โครงสร้าง มาตรฐาน และคุณลักษณะการบริหาร ระบบขององค์กรความปลอดภัย

3. องค์ประกอบของการปฏิบัติการขององค์กร ซึ่งรวมถึงตัวแปรต่างๆ เช่น ลักษณะผู้นำ การสื่อสารภายในองค์กร การควบคุมองค์กร และวิธีการควบคุม การแก้ไขข้อขัดแย้งภายในองค์กรและการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ทำงานร่วมกัน มีการประสานงานมากน้อยเพียงใดระหว่างคนภายในองค์กร พวกเขาเรียนรู้และโต้ตอบอย่างไร รางวัลตามความสัมพันธ์เชิงอำนาจ

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะและสภาพของห้องทำงาน ความปลอดภัยของชุมชน สภาพมลพิษ พื้นที่ร่มเงา

5. องค์ประกอบของค่านิยมและพฤติกรรม ค่านิยมของคนในองค์กร จำเป็นต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานรวมถึงวิธีการปฏิบัติตาม การสื่อสารอย่างเป็นระบบ ความซื่อสัตย์ของคนในองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กร พบว่า องค์ประกอบ ของ ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stinger) เจมส์และโจนส์ (James and Jones) และสตริง เอร์ (Stringer) มีความคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน ด้านความผูกพันขององค์กร และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของ บรรยากาศองค์กร พบว่า มีตัวแปรที่งานวิจัยส่วนใหญ่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาและการบริหารงานแนะแนว ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านความรับผิดชอบ ผู้วิจัยจึงเลือก องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานแนะแนว ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านขวัญกำลังใจ 5) ด้านการสนับสนุน 6) ด้านความผูกพันขององค์กร รายละเอียดดังนี้

### 1. ด้านโครงสร้างองค์กร

Steer (1983) ได้ให้ความหมาย ด้านโครงสร้างองค์กร (Task structure) หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งวิธีการเหล่านี้ถูกกำหนดโดยองค์กร

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stinger, 1968, p. 205) ได้ให้ความหมาย ด้านโครงสร้างองค์กร (structure) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวข้องกับข้อบังคับ ในกลุ่มระเบียบ กฎเกณฑ์กระบวนการดำเนินการที่มีอยู่มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียดหรือมี ลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน

อภิวรรณ กันวิเชญ (2559 อ้างถึงใน (Stringer, 2002, pp. 10-12) ได้ให้ความหมาย ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ความชัดเจนของการแบ่งงาน อำนาจหน้าที่การบริหารต่าง ๆ การวางแผนการบริหาร การกำหนดกฎข้อบังคับและระเบียบวิธีการปฏิบัติต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนการวางแผนการบริหาร การกำหนดกฎข้อบังคับและระเบียบ วิธีการปฏิบัติต่างๆ มีการประชุมมอบหมายหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมโครงการจากผู้บริหาร มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน มีการรายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรได้อย่างสะดวกรวดเร็วเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

### 2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stinger, 1968, p. 205) ได้ให้ความหมายของ มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standard and Expectation) ว่าเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลงาน และความชัดเจนของเป้าหมายเกี่ยวกับผลงานภายในองค์กร ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจ ทางด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานด้วย

สตริงเกอร์ (Stringer, 2002) ได้ให้ความหมายของมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) ว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลว่า หน่วยงานมีแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

เพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงานมาตรฐานสูง หมายความว่า บุคคลมองหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานเสมอ มาตรฐานจะสะท้อนให้เห็นว่า ความคาดหวังต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

**สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2529, น. 53)** ได้ให้ความหมายว่า เป็นผลการปฏิบัติงานในระดับใดระดับหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์ที่น่าพอใจหรืออยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำได้ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะเป็นลักษณะข้อตกลงร่วมกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่ต้องปฏิบัติ โดยจะมีกรอบในการพิจารณากำหนด มาตรฐานหลายๆ ด้านด้วยกัน อาทิ ด้านปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย หรือพฤติกรรม ของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมาตรฐานของงานบางประเภทจะออกมาในรูปของปริมาณ ในขณะที่ บางประเภทอาจออกมาในรูปของคุณภาพองค์การจึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของงานประเภทนั้นๆ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในระดับใดระดับหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์ที่น่าพอใจหรืออยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำได้ ซึ่งเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลงานและความชัดเจนของเป้าหมาย เกี่ยวกับผลงานภายในองค์การ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานด้วยโดยจะมีกรอบในการพิจารณากำหนดมาตรฐานหลายๆ ด้านด้วยกัน ได้แก่ มีการกำกับติดตามการทำงานของบุคลากรด้านปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย ของผู้ปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมการจัดทำสารสนเทศในรูปแบบดิจิทัลเพื่อรายงานสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนมีการประเมินผล กำกับติดตามในรูปแบบดิจิทัลและนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนาาร่วมกัน

### 3. ด้านความรับผิดชอบ

**อภิวรรณ กันวิเชญ (2559 อ้างถึงใน (Stringer, 2002, pp. 10-12)** ได้ให้ความหมาย ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Emphasis on individual responsibility) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ วมทั้งความสำเร็จของงานซึ่งไม่จำเป็นที่ทางโรงเรียนต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุกเรื่อง โดยบุคคลที่มีความรับผิดชอบมักจะทำงานที่สามารถทำงานด้วยความสามารถของตนเองมากกว่า ที่จะรอโอกาสให้ผ่านมา ถึงแม้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จเท่ากันผลของการปฏิบัติงาน ที่ประสบความสำเร็จทำให้บรรยากาศองค์กรดีขึ้น

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของตนที่ต้องปฏิบัติต่องานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่

ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเต็มกำลังความสามารถ ความตรงต่อเวลา ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและมีการปรับปรุงพัฒนาการงานในหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ

#### 4. ด้านขวัญกำลังใจ

**อภิวรรณ ก้นวิเชญ (2559 อ้างถึงใน (Stringer, 2002, pp. 10-12)** ได้ให้ความหมาย ด้านขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลากร ในการยอมรับในผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้เช่น เงินเดือน โบนัสการเพิ่มค่าตอบแทน การยกย่องชมเชยการยอมรับในการให้บริการจัดสวัสดิการต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่งเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพของงาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านขวัญกำลังใจ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงาน ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ อารมณ์ความคาดหวังในการพิจารณาผลงานและให้รางวัลขวัญกำลังใจด้วยความเป็นธรรม ความเชื่อมั่นและทัศนคติทางบวกในสถานศึกษา การยกย่องชมเชยจากผู้บริหารของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

#### 5. ด้านการสนับสนุน

**ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stinger, 1968, p. 205)** ได้ให้ความหมายของความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ว่าเป็นความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่ จะเป็นการลงโทษในการทำงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งจะช่วยลดความ กังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ ผู้ปฏิบัติงานต้องการบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและการ สนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงานใหม่ การบังคับบัญชาที่ไม่ได้ให้การสนับสนุนหรือให้ความสาคัญต่อคนจะส่งผลทางลบต่อองค์กรในระยะยาว

**Sergiovanni และ Moore (1989)** ได้ให้ความหมายของความอบอุ่นและการช่วยเหลือกันว่าหมายถึง ในองค์กรหรือกลุ่มงานมีบรรยากาศที่เกื้อหนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยไม่ขัดแย้งหรือมีการแบ่งเป็นฝักฝ่าย

**สตริงเกอร์ (Stringer, 2002)** ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Support) ว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลที่ได้รับ ความไว้วางใจและกำลังใจที่สมาชิกมีให้กัน การสนับสนุนในระดับสูงหมายถึงการที่บุคคลรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้รับการ

ช่วยเหลือจากทีมงาน และผู้บังคับบัญชาส่วนการสนับสนุนในระดับต่ำบุคคลจะรู้สึกโดดเดี่ยวและอ้างว้าง ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บังคับบัญชา

**อภิวรรณ กันวิเชญ (2559 อ้างถึงใน (Stringer, 2002, pp. 10-12)** ได้ให้ความหมาย ด้านให้ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and support) หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคล ในองค์การเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ตีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี และมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นการทำงานที่เอื้ออำนวยให้การสนับสนุนส่งเสริมจะช่วยลดความกลัว ความไม่ประสบความสำเร็จของงาน ขณะที่ความอบอุ่นจะช่วยลดความวิตกกังวลในด้านความกังวลของงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชามีความเป็นมิตรและส่งเสริมให้สมาชิก มีความคิดสร้างสรรค์มีความอดทน ต่องาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางบวกต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ที่มาคุกคามชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลทางจิตใจ คือทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ที่มั่นคงต่อเหตุการณ์ที่กำลังเผชิญ มีแรงจูงใจในการแก้ไขปัญหาจากการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและสถานการณ์จากโรงเรียน ได้แก่ การได้รับความรัก ความเอาใจใส่ การเห็นคุณค่า และการยอมรับ จากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน

#### 6) ความผูกพันต่อองค์การ

เชลดอน (Sheldon อ้างถึงใน ศุภวรรณ พันธุ์บูรณะ, 2542:5) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นการประเมินองค์การในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

สตีเยร์ (Steers อ้างถึงในโสภา ทรัพย์มากอุดม, 2532:14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันขององค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์การในลักษณะหนึ่ง

บุชา (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน นภาเพ็ญ โหมาศวิน, 2533:14) ให้นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อผู้ปฏิบัติงาน

2. ความใส่ใจกับองค์การ โดยการปฏิบัติงานตามบทบาท ของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

**โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556, น.6 )** ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความรู้สึกผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จาก ความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมาย ขององค์การคือความเชื่อมั่นศรัทธาในเป้าหมายและแนวทางการบริหารงานของ องค์การ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานและสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ได้เป็นอย่างดี ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่าง เต็มที่และเต็มใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงาน เพื่อตอบสนองเป้าหมายของ องค์การ ซึ่งการแสดงนั้นได้กระทำอย่างสม่ำเสมอ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพใน องค์การ คือ การแสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์การจะอยู่สภาวะปกติหรือ สภาวะวิกฤติ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การรับรู้ของ ครูเกี่ยวกับความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อจุดหมายของ โรงเรียน มีความเต็มใจ ทุ่มเท พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความเสียสละ มีความ เชื่อมั่นในสถานศึกษา มีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกรักในองค์กรและ เต็มใจในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

## 5. ความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและ บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานแนะแนว

### 5.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย (2562) ได้ทำการวิจัยและทดสอบความสอดคล้องกลมกลืน ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์และ ระบุ องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้ ที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง หรือค่าน้ำหนัก องค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา ในสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีตัวบ่งชี้ 12 ตัว แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบตามมิติขององค์ประกอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง องค์ประกอบ ความร่วมมือ มีสามตัวชี้วัด 1) การแบ่งปันข้อมูล 2) ความรับผิดชอบ 3) พฤติกรรม สามตัวบ่งชี้ ของการรู้ดิจิทัล: 1) ความเข้าใจดิจิทัล 2) การใช้ดิจิทัล และ 3) การรู้สารสนเทศ องค์ประกอบ

Digital Vision ประกอบด้วยเมตริกสามประการ: 1) การสร้างวิสัยทัศน์ และ 2) การนำวิสัยทัศน์ไปใช้ 3) การเชื่อมผ่านขององค์ประกอบการมองเห็นและการสื่อสาร มีตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะคติในการสื่อสาร 3) ความชัดเจนในการสื่อสาร ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเหมาะสมสำหรับการเลือกในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของดัชนีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ทิวาวรรณ สุวานิช (2563) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความ เป็นพลเมืองดิจิทัลของนักเรียนในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารการจัด กิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมือง ดิจิทัลของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 กระบวนการบริหารการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัล มี 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การประสานความร่วมมือ กำหนดเป้าหมาย การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดงบประมาณและระยะเวลา ด้านการจัดองค์การ (Organizing) ประกอบด้วย การกำหนดผู้รับผิดชอบ ด้านการนำ (Leading) ประกอบด้วยผู้บริหารมีภาวะผู้นำดิจิทัล ด้วยการสื่อสาร การให้คำปรึกษาแนะนำ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การอำนวยความสะดวก และด้านการกำกับดูแล (Monitoring) ประกอบด้วย การดำเนินงานตามแผน การแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผล การรายงานผล และการสรุปผลการดำเนินงาน ส่วนที่ 2 คุณลักษณะความเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ควรสร้างเสริมให้กับนักเรียน ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการปกป้องและความปลอดภัย และด้านตนเอง และพบว่ารูปแบบการ บริหารการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักเรียนในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ที่สร้างขึ้นมีความเป็นไปได้ในระดับ มาก

เกรียงไกร สมรูป (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 2) ด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานกับงานแนะแนว ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลในทะเบียนสะสมของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก



จากการทบทวนงานวิจัยข้างต้นซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการวิจัยและสรุปผลวิจัยว่าปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารการศึกษาและบริหารงานแนะแนว โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานแนะแนว

## 5.2 บรรยายภาพขององค์การ

พิชิต จินดาศรี (2559) ได้บรรยาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการให้คำปรึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ปัจจัยการบริหารการให้คำปรึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยครูผู้สอนและปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลของกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยม ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการเรียนการสอนของครูกับบรรยากาศในโรงเรียนและผลของกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นตามความคิดเห็นของครูมัธยมศึกษาตอนต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง . พบว่าปัจจัยทั้งสามมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ปัจจัยด้านการบริการแนะแนวและด้านครูมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนแบบมนุษย์สัมพันธ์ระดับสูง ปัจจัยโดยรวมสามารถทำนายประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งสามปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารการเรียนการสอน (AD) ครู (TE) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (CL) และพบว่าปัจจัยทั้งสามโดยรวมเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้งสามปัจจัยเท่ากับ .974 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บรรยายภาพของโรงเรียนยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายผลผลิต การสอนในโรงเรียนที่ดีที่สุด อาจเป็นเพราะบรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือความรู้สึกนึกคิดของพนักงานในองค์กรครูที่สอนในโรงเรียนเพิ่มขึ้น หากบรรยากาศดีเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนจะมีส่วนร่วมอย่างไรแม้นตึก ความพอใจ ความอบอุ่นใจ ความเป็นเจ้าของ นั่นคือสิ่งที่เกิดขึ้นในใจ สอดคล้องกับนิสกร ศรศิริ กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่สร้างสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ดีและบรรยากาศที่ดี ผู้บริหารควรมีนโยบายที่อนุญาตให้บุคลากร มีส่วนร่วมในโรงเรียน รับทราบ จากการค้นหาข้อเท็จจริง พัฒนานโยบาย แก้ไขปัญหา ปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา ในการมอบหมายงานหรือสั่งการอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความสามารถ มอบหมายและติดตามงาน ช่วยเหลือ ขอความช่วยเหลือ คลายความเครียด ชมเชย ชมเชย จูงใจ ส่งเสริม ให้ประโยชน์หลายด้าน เกื้อกูลกัน ไม่ทอดทิ้ง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ร่วมกันบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการเรียนการสอนในโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

งามตา ธาณีวรรณ (2553, น. 100-101) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานบริการการศึกษาจังหวัดยโสธร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานบริการการศึกษาจังหวัดยโสธรโดยทั่วไปอยู่ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คำเพชร ศิริบุญ (2553) คือ ปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก จากการสำรวจ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ดังต่อไปนี้ ปรากฏว่า ความคิดเห็นโดยรวมต่อบรรยากาศการจัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. สูงสุดต่ำกว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี 1 อันดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ความเป็นผู้นำโครงสร้างองค์กร จาก การ ทบ ทวน งานวิจัยข้างต้นซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการวิจัยและสรุปผลวิจัยว่าปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อการบริหารการศึกษาและบริหารงานแนะแนว โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศขององค์กรของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานแนะแนว

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 งานวิจัยในประเทศ

**ชุลีกร แก้วระยับ (2548, หน้า 123-124)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร การดำเนินการของผู้บริหารที่มีผลกระทบต่อการสอนและการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา จากผลสำรวจในสถานศึกษาพบว่าพฤติกรรมการจัดการและแนวปฏิบัติของผู้บริหารในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านและพฤติกรรมการจัดการของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ เงื่อนไขปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลร่วมกันที่กำหนดเป้าหมายลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน นิยามคุณลักษณะ มาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

**จาริก โยทัยเที่ยง (2548, หน้า 100-103)** ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูต่อการบริหารจัดการแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความเห็นปานกลาง การบริหารงานบุคคล 94 หลักการชี้แนะ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการจัดหลักสูตรและประสิทธิภาพการเรียนรู้ การให้คำปรึกษาและการนิเทศติดตาม และประเมินผล มีความคิดเห็นในระดับมาก

**พิณรัตน์ แสงธรรมวรคุณ (2547, หน้า 102)** ได้ทำการศึกษาการบริหารงานแนะแนวที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า การบริหารการแนะแนวและการฝึกปฏิบัติการแนะแนว ม.ต้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียนแนะแนวทั่วไประดับมัธยมศึกษาตอนต้น กรมสามัญศึกษา สังกัด สพป. เขต 5 แต่พบว่าการประเมินผลงานมีความสำคัญในการพิจารณารายองค์ประกอบ แล้วรายงานผลต่อรัฐบาลและการดำเนินการตามแผนจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น

**นิศากร สนศิริ (2554, หน้า 54-55)** พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมมีลักษณะบรรยากาศองค์การเป็นแบบควบคุม และเมื่อทำการวิเคราะห์จำแนกแยกตามขนาดโรงเรียน ตำแหน่งครูผู้สอนและอายุราชการ พบว่าลักษณะบรรยากาศองค์การเป็นแบบควบคุมเช่นกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่ามีมิติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 คือ มิติขาดความสามัคคีมีมิติมิตรสัมพันธ์มิติห่างเหิน

**ปราณี ดันติตระกูล (2556, หน้า 212)** ได้ศึกษาปัจจัยการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษา พบว่าระดับการควบคุมบริการให้คำปรึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสำหรับบริการทั้ง 5 บริการ และแต่ละบริการอยู่ในระดับสูง และสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ บริการจัดหางาน บริการติดตาม งานบริการข้อมูลและงานบริการ ข้อมูลนักเรียนรายบุคคล ได้รับการรวบรวมตามลำดับ ในส่วนของการวิเคราะห์ปัจจัยยืนยันในการจัดการแนะแนวของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยการจัดการแนะแนวของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**พิชิต จินดาศรี (2559)** ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสระแก้ว เขต 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2. ระดับประสิทธิผลของกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้ว เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย การบริหารงานบุคคลบริการ

รวบรวมข้อมูลบริการและประเมินผลบริการสารสนเทศ 3. ปัจจัยการบริหารงานแนะแนวของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำนวน 7 แห่ง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างสูงกับสถิติ สามารถทำนายประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาได้ ทั้งสามปัจจัยเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณสะสมของทั้งสามปัจจัยเท่ากับ .974 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถทำนายผลการสอนในโรงเรียนได้ร้อยละ 94

**เกศรา น้อยคำนิง (2560)** ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานแนะแนว โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า 1 การแนะแนวและองค์ประกอบและตัวบ่งชี้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มี 5 องค์ประกอบ 26 ตัวบ่งชี้ 2) สถานการณ์ปัจจุบันของการบริหารแนะแนวโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โรงเรียน 20 แห่ง ในเขตอำนาจศาลของกรมมัธยมศึกษาอยู่ในกลุ่มที่ดีที่สุด เราพบว่ามันอยู่ในอันดับต้น ๆ ในทุก ๆ ด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้ปฏิบัติงานในสาขาการศึกษามัธยมศึกษา สาขาที่ 20 ทั้ง 5 มิติ และ 61 แนวทางโดยรวมตัดสินว่าเพียงพอและเป็นไปได้ในระดับสูงสุด และเมื่อพิจารณาแบบเคียงข้างกันก็กลายเป็นระดับสูงสุดในทุกด้านของความเข้ากันได้และความเป็นไปได้

**สาคร มหาหิงค์ (2561)** ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในภาพรวม 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมาคือ ด้านบริการติดตามและประเมินผล ด้านบริการให้คำปรึกษา ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล และด้านบริการสารสนเทศตามลำดับ แนวทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 1) ควรบันทึกข้อมูลส่วนตัวนักเรียนลงในระเบียบสะสม 2) ควรทำโครงการเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกปีการศึกษา 3) ควรนำข้อมูลของนักเรียนมาวิเคราะห์เป็นรายบุคคล 4) ควรสร้างเครื่องมือในการติดตาม และประเมินผลการบริหารงานแนะแนวทุกด้าน 5) ควรจัดทำสถิตินักเรียนที่จบการศึกษาในแต่ละปีการศึกษา 6) ควรนิเทศติดตามงานแนะแนวอย่างสม่ำเสมอ 7) ควรประชุมชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายในการบริการ ให้คำปรึกษาอย่างเป็นระบบ 8) ควรให้คำปรึกษาแก่

นักเรียนทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นรายกลุ่ม 9) ควรติดตามผลนักเรียนที่เข้ารับบริการให้คำปรึกษา  
 อย่างเป็นระบบ 10) ควรตรวจสอบการเข้าร่วม กิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความถนัด ความสนใจ  
 ของนักเรียน 11) ควรประสานงานกับฝ่ายวิชาการ ในการช่วยเหลือนักเรียนเลือกแผนการเรียนตาม  
 ความสามารถและความถนัดของนักเรียน 12) ควรส่งเสริม ใ้บุคลากรได้รับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ  
 การแนะแนวมากขึ้น 13) ควรดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การศึกษา อาชีพ และบุคลิกภาพ  
 อย่างเป็นระบบ 14) ควรจัดนิทรรศการเกี่ยวกับความรู้ในการแนะแนว ด้วยวิธีการที่หลากหลาย  
 และ 15) ควรสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองที่มีต่อการบริการงานแนะแนว

**จักรเพชร วรสินธ์ (2562)** ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1)  
 ภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก ด้านการ  
 วางเป้าหมายร่วมกัน รองลงมา ด้านการสื่อสารสารสนเทศ และด้านการมีส่วนร่วมและการทำงาน  
 เป็นทีม ตามลำดับ 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมี  
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโดยภาพรวม ด้านการ  
 วางเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสื่อสารสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้าน  
 การติดตามและประเมินผล และด้านการประสานงานและการสร้างเครือข่ายไม่แตกต่างกัน และ  
 3) แนวทางการการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน  
 ได้แก่ ด้านการวางเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสื่อสารสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงาน  
 เป็นทีม ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการประสานงานและการสร้าง เครือข่าย การวิจัย  
 ครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการวางเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสื่อสาร  
 สารสนเทศ และด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำ  
 การบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ  
 ยั่งยืนต่อไป

**มเกียรติ เจษฎากุลทวิ (2563)** ได้ศึกษาเรื่องระบบการบริหารงานแนะแนวแบบมุ่ง  
 อนาคตในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัย พบว่า  
 ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นดังนี้ 1) ด้าน ปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ใน  
 ระดับมาก 2) ด้านกระบวนการ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 2.1) การแนะแนวที่มุ่งสัมฤทธิ์ผล  
 ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 3.64 อยู่ในระดับมาก 2.2) การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ  
 การแนะแนว มีค่าเฉลี่ย 3.58 อยู่ในระดับมาก 2.3) การแนะแนวอาชีพสู่ออนาคต มีค่าเฉลี่ย 3.58  
 อยู่ในระดับมาก 3. ด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับมาก

**เจษฎา สนสุภาพ และคณะ (2564, น.153)** ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับดีมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล แสดงว่าพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีสักยภาพนำการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้น และสร้างความตระหนักรู้ ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ผลักดัน ให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับ คุณภาพ การบริหารจัดการสู่การเป็นวิทยาลัยดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถ สร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล มาใช้ในการบริหารวิทยาลัย จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถาน ศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยี

**สุวัช ชาวนเกษม (2562, น.79-89)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 2) ประสิทธิผลโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน เหล่านี้ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละ โรงเรียนเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระจากโรงเรียนจำนวน 31 โรงเรียน รวม 248 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน และการเรียนรู้ รองลงมา คือด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับ พื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม ด้านการสร้างโอกาสด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการสร้าง ภาพลักษณ์ด้านการสื่อสาร และด้านการสร้างภาพลักษณ์ 2) ประสิทธิผลโรงเรียนองค์ประกอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ด้านการแข่งขัน รองลงมา คือ ด้านการสร้างสรรค์ด้านการร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับ สุดท้ายคือ ด้านการควบคุม 3)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**สมพร ทรงจอหอ (2563, น. 121-132)** ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา จำนวน 40 คน และหัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 70 คน ในที่ปฏิบัติหน้าที่ ในปีการศึกษา 2562 มีจำนวนรวม ทั้งสิ้น 110 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัย พบว่า ระดับความเห็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี รองลงมาคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับความเห็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**เจษฎา ชวนะไพศาล (2563, น. 88-97)** ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีกลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสุพรรณบุรีจำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการ ปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การปรับปรุง อย่างเป็นระบบ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีพบว่า 1) ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารควรมีสมรรถนะและเป็นผู้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีควรจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีและปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายให้ครูได้ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลจนเป็นปกติในการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานอื่น 3) ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติ อย่างมืออาชีพ ผู้บริหารควรอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพด้วยการใช้ เทคโนโลยีมุ่งเน้นให้ครูใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรวางแผนการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา จัดหาบุคลากรดูแลรักษาพัฒนาระบบ เทคโนโลยี 5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยีที่ปลอดภัย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

**เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2564, น.90-101)** ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานีเขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานีเขต 4 เป็นการวิจัยเอกสารดำเนินการ 2 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ 2) ยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามกรอบที่ได้สังเคราะห์จากเอกสารโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยใช้แบบตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือการวิจัยในการประเมินเพื่อยืนยันองค์ประกอบโดยเป็นแบบประเมินแบบตรวจสอบรายการและแบบปลายเปิดเพื่อเสนอแนะแนวคิดเพิ่มเติมเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล 2) ความเป็นมืออาชีพด้าน ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล และ 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสร้าง วิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

**รัฐันท์ รถทอง (2565, น. 76-87)** ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง อ.เมืองฯ จ.ภูเก็ต การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง อ.เมืองฯ จ.ภูเก็ต 2) เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนาหรือเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง อ.เมืองฯ จ.ภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกองจำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมิน ความเหมาะสมและเป็นไปได้สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัย พบว่า การศึกษาสภาพภาวะผู้นำดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) การปรับตัวและการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษาแบบดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปรับกฎระเบียบ กฎหมาย และการปรับวัฒนธรรม และทัศนคติเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดย รวมอยู่ในระดับน้อย และ 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีก้าวกระโดดโดยรวมอยู่ใน ระดับน้อย

## 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

**อลิซาเบท (Elizabeth, 2011, p. 92)** ได้ศึกษาวิจัยการแนะแนว การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสถานการณ์ของบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพสำหรับนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนาโรวี และพบว่าโรงเรียนมีโปรแกรมที่ให้คำปรึกษาด้านอาชีพและบริการแนะแนวอาชีพ มีครูอีกท่านคอยให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพแต่ไม่มีความชำนาญ ขาดความรู้ด้านบริการแนะแนวอาชีพและสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการปรึกษาและแนะแนวอาชีพ

**คอนชา (Concha, 2006, pp. 242-244)** ได้วิจัยเรื่อง การแนะแนวและการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาและการศึกษาด้านอารมณ์ ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าการศึกษารวมถึงอาชีพอยู่ในแนวคิดของอารมณ์ ทฤษฎีอารมณ์ ความก้าวหน้าทางการศึกษา และการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา เช่น สุขภาพและทักษะทางสังคม

**ตั้ง** (Tang, 2003, p. 812) ได้ศึกษาความตระหนักของผู้ที่ปรึกษาโรงเรียนเตรียมพร้อมตามสถานการณ์จริงและระยะเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้ มีการแนะนำส่วนขยายทั้งหมด 14 รายการสำหรับทั้ง 17 สาขาของการให้คำปรึกษาในมิสซิสซิปปี ซึ่งสามารถสรุปได้ในสองประเด็นหลัก เพิ่มเวลาที่คุณใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และแนะนำนักเรียนในการเลือกอาชีพ

**บารอน** (Barron, 2003, p. 4229) ได้ศึกษาและสำรวจความตระหนักและการสนับสนุน ส่งเสริมรูปแบบการสอนและคำแนะนำและที่ปรึกษาในอลาบามา ซึ่งได้ทำการวิจัยและสำรวจการรับรู้และการสนับสนุน ครูแนะแนวที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานขั้นต่ำพบว่า สนับสนุน 7 ใน 27 มาตรฐานน้อยกว่าครูที่ตอบว่า ขาดความรู้ความเข้าใจในการสอนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บังคับบัญชาที่ตอบว่า "ฉันรู้" และผู้ที่ตอบว่า "ฉันไม่รู้" เมื่อเปรียบเทียบงานที่มอบหมาย ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และสถานที่ตั้งของโรงเรียน

**คลิก** (Click, 1991, pp. 3261-3263) ได้ศึกษาและสำรวจทัศนคติของครูใหญ่ 475 คนและครู 148 คนในโรงเรียนประถมในเท็กซัสตั้งแต่ปี 2512 ถึง 2513 ทัศนคติของอาจารย์ใหญ่และอาจารย์ที่ปรึกษาเหมือนกันในการสอนนักศึกษา ให้คำพูดเป็นรายบุคคล การพูดคุยกับครูและผู้ปกครองเป็นสิ่งสำคัญมาก ในการให้บริการสารสนเทศทางวิชาชีพ การวางแผนหลักสูตร และการส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกายของนักศึกษา กลับกลายเป็นว่าไม่ใช่หน้าที่ของที่ปรึกษานอกจากนี้ หน้าที่ของพี่เลี้ยงคือการวิเคราะห์ ปรับแต่ง และสนับสนุนนักเรียนแต่ละคน นักเรียนเดือดร้อนอย่างหนัก สุดท้ายนี้ จำเป็นต้องปรับปรุงและขยายบริการการเรียนการสอนในโรงเรียน

**อาครีและมาร์ควิส** (Acree & Marguis, 1975, p. 281) ได้ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมการให้บริการการเรียนการสอนของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเทนเนสซี เนื่องจากโรงเรียนไม่มีที่ปรึกษาประจำ จึงพบอุปสรรคในการแนะนำบริการให้คำปรึกษา อีกทั้งงบประมาณสำหรับโครงการพี่เลี้ยงที่โรงเรียนได้รับก็น้อยมาก บริการให้คำปรึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนควรมีที่ปรึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมในระดับปริญญา บริการที่อาจารย์ใหญ่จัดเตรียมไว้ในโปรแกรมแนะแนวคือช่วยให้นักเรียนตอบสนองความต้องการของพวกเขา การปรับปรุงวิชาในโรงเรียน การฝึกอบรมครูประจำและงานสอน จะได้ผลดีถ้าครูใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่องานสอน

**รอตชาเฟอร์ (Rottschafer, 1972, p. 1448-A)** ได้ศึกษา สถานะและขอบเขตของ บริการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของ National Christian Association ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ทุกคนให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อบริการแนะแนวและเต็มใจที่จะสนับสนุนโครงการต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนสำเร็จการศึกษา 25% ที่มีครูที่ทำงานได้เต็มเวลาไม่พร้อมรับผิดชอบ

**คิม โคมุข (Kim Kyo Mook 2009: 21-34)** ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษา ในการจัดการชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา มีอายุระหว่าง 13-18 ปี ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลวิจัยพบว่า ยังคงใช้ การจัดการเรียนรู้แบบเดิมๆ ซึ่งขัดแย้งกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีมีน้อย โดยเฉพาะการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อะไรและการวัดผล และประเมินผล ข้อเสนอแนะของการวิจัยควรส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลแก่ครู และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น โดยแนะนำให้ฝ่ายบริหารจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมครูและส่งเสริม พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

**โมฮาท แฮมฮัน โมฮาท แฮมซาและคณะ (Mohd Izham Mohd Hamzah and others 2014: 278)** ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและความสัมพันธ์กับมาตรฐาน คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในประเทศมาเลเซีย ซึ่ง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ตรวจสอบประสิทธิภาพการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร โรงเรียนประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ระดับแนวทางการปฏิบัติการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง

**เอเบิร์ต แอนด์ ดรูว์ส Eberl & Drews (2021: 122-134)** ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กรเอกชนในประเทศ เยอรมัน ด้วยการสำรวจแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร องค์กร ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการทำงานร่วมกับเครือข่าย การพัฒนา โครงสร้างขององค์กรโดยเน้นเทคโนโลยีดิจิทัล การกำกับ ติดตามด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริม พัฒนาและสร้างเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ตลอดจน การเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำดิจิทัล รวมทั้ง ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน โดยการ บริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัย ปัจจัยด้านภาวะ ผู้นำดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานแนะแนวเนื่องจากงานแนะแนวต้องดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้บริหารครูแนะแนว จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรที่ช่วย สนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถ ส่งผลให้การบริหารระบบการ

แนะแนวในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้เรียนได้รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ ทำให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้ รู้จักเลือกและตัดสินใจได้อย่างฉลาดและเหมาะสม



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 52 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 6,230 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ,2564)

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ ; และมอร์แกน (Krejcie ; & Morgan) ได้จำนวน 364 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยเริ่มจากการสุ่มแบบชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียน

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน	จำนวนประชากร ทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด
ขนาดใหญ่พิเศษ	24	3823	224
ขนาดใหญ่	17	1,744	102
ขนาดกลาง	9	634	36
ขนาดเล็ก	2	29	2
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>6230</b>	<b>364</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert' s Rating Scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามดังนี้ (Best & Kahn, 1998: 247)

5 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับมาก

3 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับน้อย

1 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นมาแปลความหมาย โดยการแปลความหมายนี้จะใช้ แบบอิงเกณฑ์ (criterion reference) ดังนี้

คะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับ มากที่สุด

คะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับ มาก

คะแนน 2.50 - 3.49 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับ ปานกลาง

คะแนน 1.50 - 2.49 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับ น้อย

คะแนน 1.00 - 1.49 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม (Questionnaire) สอบถามเกี่ยวกับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) คุณภาพผู้เรียน โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามดังนี้ (Best & Kahn, 1993)

5 หมายถึง มีการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นมาแปลความหมาย โดยการแปลความหมายนี้จะใช้ แบบอิงเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

คะแนน 2.50 - 3.49 หมายถึง การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.50 - 2.49 หมายถึง การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1.00 - 1.49 หมายถึง การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยายภาพขององค์การ และวิธีการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยครอบคลุม 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยบรรยากาศขององค์การ ให้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

- 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

หลังจากนั้นให้นำคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อมาแทนคในสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$



IOC = ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  = ผลคะแนนรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

5. นำแบบทดลองไปใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษาที่นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha Coefficient)

6. นำแบบสอบถามที่หาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว ไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับครูและผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 แห่ง โดยผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแลแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนมา

2. การเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

### การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณ ค่าสถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปรผลตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Correlation) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

สูงกว่า .90	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ	สูงมาก
.71 - .90	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ	สูง
.30 - .70	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ	ปานกลาง
ต่ำกว่า .30	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ	ต่ำ
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	

5. วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่า IOC เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยกำหนดเกณฑ์ค่า  $IOC \geq .5$

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 และภาพรวมทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

## 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายคาศขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ผู้วิจัย นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p	แทน	ความน่าจะเป็น
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
F	แทน	การทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดกับตัวแปรเกณฑ์
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$SE_b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
$SE_{est}$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
T	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายภาพขององค์การที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์บรรยายภาพขององค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์การบริหารระบบงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

**ตอนที่ 5** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยายภาพขององค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

**ตอนที่ 6** การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยายภาพขององค์การที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	127	34.9
หญิง	237	65.1
<b>รวม</b>	<b>364</b>	<b>100</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	112	30.8
30-39 ปี	170	46.8
40-49 ปี	72	19.8
50 ปีขึ้นไป	10	2.6
<b>รวม</b>	<b>364</b>	<b>100</b>
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	264	72.5
ปริญญาโท	100	27.5
ปริญญาเอก	0	0
<b>รวม</b>	<b>364</b>	<b>100</b>
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	118	32.4
5-10 ปี	158	43.4
11-15 ปี	80	22.1
16-20 ปี	2	0.5
มากกว่า 20 ปี	6	1.6
<b>รวม</b>	<b>364</b>	<b>100</b>

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>ขนาดโรงเรียน</b>		
เล็ก	2	0.5
กลาง	36	9.9
ใหญ่	102	28.1
ใหญ่พิเศษ	224	61.5
<b>รวม</b>	<b>364</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.1 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.8 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.5 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.4 และมีขนาดโรงเรียนใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 61.5

#### ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแจกแจงภาพรวมรายด้าน และรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 7 และตารางที่ 8-11

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n=364)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความร่วมมือ	3.96	0.56	มาก
ด้านการสื่อสารดิจิทัล	3.88	0.62	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล*	3.86	0.60	มาก
ด้านความรู้ดิจิทัล	3.88	0.61	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.90$ , S.D.=0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความร่วมมือ ( $\bar{X}=3.96$ , S.D.= 0.56) รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ( $\bar{X}=3.88$ , S.D.= 0.62) และด้านความรู้ดิจิทัล ( $\bar{X}=3.88$ , S.D.= 0.61)



ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านการร่วมมือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n=364)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความร่วมมือ</b>			
1.ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.04	0.81	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.25	0.63	มาก
3.ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลในสถานศึกษา	3.69	0.82	มาก
4.ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลนอกสถานศึกษา	3.91	0.91	มาก
5.ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	3.90	0.75	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.96$ , S.D.= 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” ( $\bar{X}=4.25$ , S.D.= 0.63) รองลงมา คือ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน” ( $\bar{X}=4.04$ , S.D.= 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลในสถานศึกษา” ( $\bar{X}=3.69$ , S.D.= 0.82)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n=364)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านการสื่อสารดิจิทัล</b>			
1.ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารทางบวกทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการสื่อสารดิจิทัล	4.11	0.80	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษามีสื่อสารดิจิทัลอย่างตรงประเด็น	3.84	0.84	มาก
3.ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษาและถ้อยคำที่เข้าใจง่ายในการสื่อสารดิจิทัล	3.88	0.86	มาก
4.ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อความชัดเจนส่งงานผ่านระบบดิจิทัล	3.85	0.73	มาก
5.ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารเพื่อทำให้งานเป็นไปอย่างสะดวก	3.74	0.85	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.88$ , S.D.= 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารทางบวกทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการสื่อสารดิจิทัล” ( $\bar{X}=4.11$ , S.D.= 0.80) รองลงมา คือ “ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษาและถ้อยคำที่เข้าใจง่ายในการสื่อสารดิจิทัล” ( $\bar{X}=3.88$ , S.D.= 0.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ดิจิทัล” ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.= 0.88) และ คือ “ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารเพื่อทำให้งานเป็นไปอย่างสะดวก” ( $\bar{X}=3.74$ , S.D.= 0.85)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n=364)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล</b>			
1.ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ดิจิทัล	3.80	.88	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล	3.90	.86	มาก
3.ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองของภาพอนาคตโลกดิจิทัล	3.87	.78	มาก
4.ผู้บริหารสถานศึกษามีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลให้สมาชิกในสถานศึกษาเข้าใจได้	3.80	.74	มาก
5.ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการดำเนินงานของครูและบุคลากรเพื่อดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์	3.96	.87	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.86$ , S.D.= 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการดำเนินงานของครูและบุคลากรเพื่อดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์” ( $\bar{X}=3.96$ , S.D.= 0.87) รองลงมา คือ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล” ( $\bar{X}=3.90$ , S.D.= 0.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ดิจิทัล” ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.= 0.88) และ คือ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการดำเนินงานของครูและบุคลากรเพื่อดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์” ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.= 0.74)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านความรู้ดิจิทัล โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n=364)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความรู้ดิจิทัล</b>			
1.ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจในบริบทของโลกดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	3.94	0.83	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจ	4.04	0.61	มาก
3.ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในกฎหมายดิจิทัล	3.92	0.98	มาก
4.ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้งานดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.71	มาก
5.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประมวลผลข้อมูลในโลกดิจิทัลได้	3.76	0.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.88$ , S.D.= 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจ” ( $\bar{X}=4.04$ , S.D.= 0.61) รองลงมา คือ “ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจในบริบทของโลกดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา” ( $\bar{X}=3.94$ , S.D.= 0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้งานดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ” ( $\bar{X}=3.75$ , S.D.= 0.71)

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์บรรยากาศขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบรรยากาศขององค์กร โดยแจกแจงภาพรวมรายด้าน และรายชื่อ ผลปรากฏดังตาราง 12 และตารางที่ 13-18

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 และจำแนกเป็นรายด้าน

(n=364)

บรรยากาศขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านโครงสร้างขององค์กร	4.05	0.47	มาก
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.03	0.58	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.97	0.53	มาก
ด้านขวัญกำลังใจ	3.97	0.52	มาก
ด้านการสนับสนุน	4.13	0.56	มาก
ด้านความผูกพันขององค์กร	4.27	0.37	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 12 พบว่า บรรยากาศขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.07$ , S.D.=0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความผูกพันขององค์กร ( $\bar{X}=4.27$ , S.D.= 0.37) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน ( $\bar{X}=4.13$ , S.D.= 0.56) ถัดมาคือ คือด้านโครงสร้างขององค์กร ( $\bar{X}=4.05$ , S.D.= 0.47) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.03$ , S.D.= 0.58) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.= 0.53) และด้านขวัญกำลังใจ ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.= 0.52)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศขององค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านโครงสร้างขององค์การ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n=364)

บรรยากาศขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านโครงสร้างขององค์การ</b>			
1.โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	4.22	0.75	มาก
2.โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับชัดเจน	4.11	0.72	มาก
3.ในการปฏิบัติงานโรงเรียนมีการประชุมมอบหมายหน้าที่และการดำเนินการ	4.18	0.60	มาก
4.โรงเรียนมีการจัดทำแผนการดำเนินงานครบถ้วน ชัดเจน	3.92	0.69	มาก
5.โรงเรียนมีการรายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรตรงตามเป้าประสงค์ที่กำหนด	3.82	0.79	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 13 พบว่า บรรยากาศขององค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.05$ , S.D.= 0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับชัดเจน” ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.= 0.75) รองลงมา คือ ในการปฏิบัติงานโรงเรียนมีการประชุมมอบหมายหน้าที่และการดำเนินการ” ( $\bar{X}=4.18$ , S.D.= 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “โรงเรียนมีการรายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรตรงตามเป้าประสงค์ที่กำหนด” ( $\bar{X}=3.82$ , S.D.= 0.79)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและและระดับบรรยาภาคขององค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n=364)

บรรยาภาคขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน</b>			
1.โรงเรียนมีกรอบในการกำหนดพิจารณา มาตรฐานหลายๆด้านเพื่อสร้างมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	4.01	0.61	มาก
2.โรงเรียนมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มี เป้าหมายชัดเจน	4.03	0.64	มาก
3.โรงเรียนมีการกำกับติดตาม การทำงาน ของบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐาน	4.05	0.85	มาก
4.โรงเรียนมีการส่งเสริม การจัดทำ สารสนเทศเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	4.00	0.78	มาก
5.โรงเรียนมีการประเมินผลโดยนำผลการ ประเมินมาแก้ไขพัฒนาาร่วมกัน	4.07	0.72	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 พบว่า บรรยาภาคขององค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.03$ , S.D.= 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “โรงเรียนมีการประเมินผลโดยนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนาาร่วมกัน” ( $\bar{X}=4.07$ , S.D.= 0.72) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการกำกับติดตาม การทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐาน” ( $\bar{X}=4.05$ , S.D.= 0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “โรงเรียนมีการส่งเสริม การจัดทำสารสนเทศเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร” ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.= 0.78)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาภาศขององค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n=364)

บรรยาภาศขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>			
1.โรงเรียนมีบรรยาภาศในการทำงานที่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.01	0.61	มาก
2.บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเต็มความสามารถ	4.12	0.59	มาก
3.บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	3.99	0.96	มาก
4.โรงเรียนมีบรรยาภาศในการทำงานที่ละเอียดรอบคอบ	3.80	0.65	มาก
5.บุคลากรมีการปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ	3.95	0.79	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 15 พบว่า บรรยาภาศขององค์การ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.= 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเต็มความสามารถ” ( $\bar{X}=4.12$ , S.D.= 0.59) รองลงมา คือ โรงเรียนมีบรรยาภาศในการทำงานที่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน” ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.= 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “โรงเรียนมีบรรยาภาศในการทำงานที่ละเอียดรอบคอบ” ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.= 0.65)



ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและและระดับบรรยากาศขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านขวัญกำลังใจ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n=364)

บรรยากาศขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านขวัญกำลังใจ</b>			
1.บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความกะตือรือร้น	3.79	0.75	มาก
2.บุคลากรมีความพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด	3.99	0.73	มาก
3.บุคลากรได้รับการพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม	3.93	0.76	มาก
4.บุคลากรมีความเชื่อมั่นในสถานศึกษา	4.07	0.77	มาก
5.บุคลากรที่ประพฤติดีได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารสถานศึกษา	4.09	0.59	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 16 พบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.= 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “บุคลากรที่ประพฤติดีได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารสถานศึกษา” ( $\bar{X}=4.09$ , S.D.= 0.59) รองลงมา คือ บุคลากรมีความเชื่อมั่นในสถานศึกษา” ( $\bar{X}=4.07$ , S.D.= 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความกะตือรือร้น” ( $\bar{X}=3.79$ , S.D.= 0.75)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาภาศขององค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านการสนับสนุน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n=364)

บรรยาภาศขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านการสนับสนุน</b>			
1.โรงเรียนมีบรรยาภาศความรักความเอาใจใส่ในสถานศึกษา	3.93	0.82	มาก
2.โรงเรียนมีบรรยาภาศยอมรับซึ่งกันและกันทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเอง	4.27	0.66	มาก
3.โรงเรียนมีบรรยาภาศที่ทำให้มีความเชื่อว่าตนเองสามารถเผชิญเหตุการณ์ที่คุกคามต่อชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.21	0.64	มาก
4.โรงเรียนมีบรรยาภาศที่ทำให้บุคลากรมีอารมณ์ที่มั่นคงต่อเหตุการณ์ที่กำลังเผชิญ	4.23	0.71	มาก
5.โรงเรียนมีบรรยาภาศที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการแก้ไขปัญหาของตนเองและสถานศึกษา	4.03	0.73	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 17 พบว่า บรรยาภาศขององค์การ ด้านการสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.13$ , S.D.= 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “โรงเรียนมีบรรยาภาศยอมรับซึ่งกันและกันทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเอง” ( $\bar{X}=4.27$ , S.D.= 0.66) รองลงมา คือ โรงเรียนมีบรรยาภาศที่ทำให้บุคลากรมีอารมณ์ที่มั่นคงต่อเหตุการณ์ที่กำลังเผชิญ” ( $\bar{X}=4.23$ , S.D.= 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “โรงเรียนมีบรรยาภาศความรักความเอาใจใส่ในสถานศึกษา” ( $\bar{X}=3.93$ , S.D.= 0.82)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและและระดับบรรยากาศขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n=364)

บรรยากาศขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความผูกพันต่อองค์กร</b>			
1. มีบรรยากาศทำให้ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.30	0.48	มาก
2. มีบรรยากาศที่ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันกับสถานศึกษา	4.42	0.58	มาก
3. บุคลากรเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.17	0.69	มาก
4. บุคลากรมีความรักในสถานศึกษาของตนเอง	4.19	0.54	มาก
5. บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.29	0.46	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.37</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 18 พบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านความผูกพันขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.27$ , S.D.= 0.37) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “โรงเรียนมีมีบรรยากาศที่ทำให้เกิดความยึดมั่น ผูกพันกับสถานศึกษา” ( $\bar{X}=4.42$ , S.D.= 0.58) รองลงมา คือ มีบรรยากาศทำให้ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน” ( $\bar{X}=4.30$ , S.D.= 0.48) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “บุคลากรเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย” ( $\bar{X}=4.17$ , S.D.= 0.69)

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ของสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งมี 2 องค์ประกอบ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน โดยแจกแจงภาพรวมรายด้าน และรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 19 และตารางที่ 20-22

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n=364)

การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยนำเข้า	3.94	0.46	มาก
กระบวนการ	3.99	0.45	มาก
คุณภาพผู้เรียน	3.95	0.60	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 19 พบว่า การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.96$ , S.D.=0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการ ( $\bar{X}=3.99$ , S.D.= 0.45) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.= 0.60) ถัดมา คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.= 0.60)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านปัจจัยนำเข้า โดยรวมและ จำแนกเป็นรายข้อ

(n=364)

การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านปัจจัยนำเข้า</b>			
1.มีการจัดทำมาตรฐานระบบการแนะแนวในโรงเรียน	3.99	0.49	มาก
2.ระบบการแนะแนวในโรงเรียนเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย	3.99	0.78	มาก
3.มีโครงสร้างการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนที่ชัดเจน	3.93	0.69	มาก
4.มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่ให้การแนะแนวในโรงเรียน	3.98	0.81	มาก
5.มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานแนะแนว	3.99	0.60	มาก
6.มีการส่งเสริมให้มีหลักสูตรการจัดกิจกรรมแนะแนวสำหรับใช้ในโรงเรียน	3.84	0.55	มาก
7.มีการใช้สื่อดิจิทัลในการจัดทำโปรแกรมการจัดกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียน	3.85	0.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 20 พบว่า การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ด้านปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.32$ , S.D.= 0.34) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากัน 3 ข้อคือ “มีการจัดทำมาตรฐานระบบการแนะแนวในโรงเรียน” ( $\bar{X}=3.99$ , S.D.= 0.49) ระบบการแนะแนวในโรงเรียนเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย( $\bar{X}=3.99$ , S.D.= 0.78) และ มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานแนะแนว( $\bar{X}=3.99$ , S.D.= 0.60) รองลงมา คือ “มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่ให้การแนะแนวในโรงเรียน”

( $\bar{X}$ =3.98, S.D.= 0.81)” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “มีการส่งเสริมให้มีหลักสูตรการจัดกิจกรรมแนะแนวสำหรับใช้ในโรงเรียน” ( $\bar{X}$ =3.84, S.D.= 0.55)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านกระบวนการ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n=364)

การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านกระบวนการ</b>			
1.มีการจัดทำแผนการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน	4.00	0.71	มาก
2.มีการกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ในการดำเนินการแนะแนว	3.79	0.75	มาก
3.มีการจัดระบบการบริหารการแนะแนวที่ใช้ข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบดิจิทัลเพื่อการแนะแนว	3.99	0.67	มาก
4.มีการดำเนินงานแนะแนวที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.00	0.64	มาก
5.มีการดำเนินงานแนะแนวที่มีการประสานความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.18	0.62	มาก
6.มีการจัดกิจกรรม โครงการ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายการแนะแนวทั้งด้านส่วนตัวสังคม ด้านการศึกษา และด้านอาชีพ	4.01	0.74	มาก
7.มีการนำผลการดำเนินงานตามระบบการแนะแนวในโรงเรียนมาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	3.98	0.84	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 21 พบว่า การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ด้านกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.= 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากัน 3 ข้อคือ “มีการดำเนินงานแนะแนวที่มีการประสานความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง” ( $\bar{X}=4.18$ , S.D.= 0.62) รองลงมา คือ “มีการจัดกิจกรรม โครงการ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายการแนะแนวทั้งด้านส่วนตัวสังคม ด้านการศึกษา และด้านอาชีพ” ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.= 0.74)” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “มีการกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ในการดำเนินการแนะแนว” ( $\bar{X}=3.79$ , S.D.= 0.75)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ด้านคุณภาพของผู้เรียน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n=364)

การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านคุณภาพผู้เรียน</b>			
1. ผู้เรียนรู้ถึงความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ข้อดี-ข้อเสียของตนเอง	3.76	1.06	มาก
2. ผู้เรียนมีความภูมิใจในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม	3.71	.83	มาก
3. ผู้เรียนมีความสามารถแสวงหาข้อมูลโดยใช้สื่อดิจิทัลที่หลากหลาย	3.99	.91	มาก
4. ผู้เรียนสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการเรียน การศึกษาต่อ การเลือกอาชีพและการพัฒนาบุคลิกภาพ	4.01	.79	มาก
5. ผู้เรียนรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น	3.98	.77	มาก
6. ผู้เรียนสามารถประเมินทางเลือก และตัดสินใจแนวทางที่ได้รับจากการแนะแนวไปได้อย่างมีเหตุผล	4.28	.74	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 22 พบว่า การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ด้านกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.= 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้เรียนสามารถประเมินทางเลือก และตัดสินใจแนวทางที่ได้รับจากการแนะแนวไปได้อย่างมีเหตุผล” ( $\bar{X}=4.28$ , S.D.= 0.74) รองลงมา คือ “ผู้เรียนสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการเรียน การศึกษาต่อ การเลือกอาชีพและการพัฒนาบุคลิกภาพ” ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.= 0.79)” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “มีผู้เรียนมีความภูมิใจในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม” ( $\bar{X}=3.71$ , S.D.= 0.83)

**ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2**

ตาราง 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์การกับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ภาวะผู้นำดิจิทัลของ สถานศึกษาและบรรยากาศ ขององค์การ	การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน			
	ปัจจัย นำเข้า	กระบวนการ	คุณภาพผู้เรียน	รวม
ภาวะผู้นำดิจิทัลของ สถานศึกษา	0.350*	0.430*	0.297*	0.398*
ด้านความร่วมมือ	0.432*	0.513*	0.550*	0.559*
ด้านการสื่อสารดิจิทัล	0.286*	0.369*	0.192*	0.311*
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	0.200*	0.234*	0.140*	0.212*
ด้านความรู้ดิจิทัล	0.265*	0.337*	0.137*	0.270*
บรรยากาศขององค์การ	0.491*	0.488*	0.487*	0.546*
ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.427*	0.595*	0.446*	0.544*
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.588*	0.546*	0.417*	0.573*
ด้านความรับผิดชอบ	0.248*	0.253*	0.161*	0.244*
ด้านขวัญกำลังใจ	0.395*	0.380*	0.427*	0.450*
ด้านการสนับสนุน	0.422*	0.403*	0.555*	0.519*
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.298*	0.181*	0.392*	0.330*

หมายเหตุ \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตาราง 23 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในทางบวกระดับปานกลาง( $r=0.546$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถัดมาภาวะผู้นำดิจิทัลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ในทางบวกระดับปานกลาง( $r=0.398$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านความร่วมมือ ( $r=0.559$ ) องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ( $r=0.0573$ )

#### ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน				
	b	SE <sub>b</sub>	$\beta$	t	p
ภาวะผู้นำดิจิทัลของสถานศึกษา	0.037	0.053	0.043	0.703	0.483
ด้านความร่วมมือ	0.492	0.045	0.627	10.879	0.000
ด้านการสื่อสารดิจิทัล	-0.050	0.058	-0.070	-0.873	0.383
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	-0.084	.048	-0.114	-1.744	0.082
ด้านความรู้ดิจิทัล	-0.058	0.042	0.081	1.380	0.169
บรรยากาศขององค์กร	0.551	0.065	0.517	8.520	0.000
ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.363	0.050	0.382	7.185	0.000
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.420	0.045	0.549	9.357	0.000
ด้านความรับผิดชอบ	-0.465	0.049	-0.552	-9.416	0.000
ด้านขวัญกำลังใจ	0.108	0.061	.0127	1.761	0.079
ด้านการสนับสนุน	0.074	.058	0.093	1.269	0.205
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.113	0.065	0.096	1.736	0.083
R= 0.547    R <sup>2</sup> = 0.299    SE <sub>est</sub> = 0.295    F= 77.102    p= 0.00*					

หมายเหตุ \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรรยากาศขององค์กรสามารถพยากรณ์การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ได้ร้อยละ 29.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความร่วมมือส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. บรรรยากาศขององค์กรด้านโครงสร้างการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านความรู้ดิจิทัลไม่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. บรรรยากาศขององค์กรด้านกำลังใจ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันขององค์กรไม่ส่งผลต่อส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายภาคขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปได้ดังนี้

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ระดับของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยายภาคองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยายภาคองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยายภาคองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

#### ประโยชน์ของการวิจัย

ทำให้ทราบถึงระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลของการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ทำให้ได้ประโยชน์ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนเพื่อให้การดำเนินงานการแนะแนวในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในความรู้ด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดบรรยายภาคของสถานศึกษาเพื่อการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำความรู้ในเรื่องการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา ไปใช้ในการวางแผนในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

4. หน่วยงานระดับนโยบาย คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำความรู้ในเรื่องการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ภาวะผู้นำดิจิทัล การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา ไปใช้ในการกำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษา

### สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

2. ภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยากาศองค์กร สามารถพยากรณ์การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มีขอบเขตดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวน 6,230 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 364 คน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เริ่มจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นที่ใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นระดับชั้นและทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของครูในแต่ละโรงเรียน

2. **ขอบเขตของเนื้อหา** การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศขององค์กร

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### ตัวแปรพยากรณ์

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านความร่วมมือ
- 1.2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล
- 1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 1.4 ด้านความรู้ดิจิทัล

2. บรรยากาศขององค์กร

- 2.1 ด้านโครงสร้างขององค์กร
- 2.2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 2.3 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.4 ด้านขวัญกำลังใจ
- 2.5 ด้านการสนับสนุน
- 2.6 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

**ตัวแปรเกณฑ์** ได้แก่ การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ประกอบด้วย

1. ด้านปัจจัยนำเข้า
2. ด้านกระบวนการ
3. ด้านคุณภาพผู้เรียน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ที่ส่งผลต่อการบริหารระบบงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามดังนี้ (Best & Kahn, 1998: 247)

5 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับมาก

3 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับน้อย

1 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นมาแปลความหมาย โดยการแปลความหมายนี้จะใช้ แบบอิงเกณฑ์ (criterion reference) ดังนี้

คะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับ มากที่สุด

คะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับ มาก

คะแนน 2.50 - 3.49 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับ ปานกลาง

คะแนน 1.50 - 2.49 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับ น้อย

คะแนน 1.00 - 1.49 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม (Questionnaire) สอบถามเกี่ยวกับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) คุณภาพผู้เรียน โดยเป็น

คำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามดังนี้ (Best & Kahn, 1993)

5 หมายถึง มีการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นมาแปลความหมาย โดยการแปลความหมายนี้จะใช้ แบบอิงเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

คะแนน 2.50 - 3.49 หมายถึง การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.50 - 2.49 หมายถึง การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1.00 - 1.49 หมายถึง การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 แห่ง โดยผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนมา

2. การเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

### การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณ ค่าสถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลผลตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Correlation) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

สูงกว่า .90	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ	สูงมาก
.71 - .90	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ	สูง
.30 - .70	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ	ปานกลาง
ต่ำกว่า .30	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ	ต่ำ
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	

5. วิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายภาคขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)



## สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความร่วมมือ รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารดิจิทัลและด้านความรู้ดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

2. บรรยากาศขององค์การ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความผูกพันขององค์การ รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน ถัดมาคือคือด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดด้านความรับผิดชอบ และด้านขวัญกำลังใจ

3. การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการ รองลงมาคือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือด้านปัจจัยนำเข้า

4. บรรยากาศขององค์การ มีความสัมพันธ์กับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ในทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถัดมาภาวะผู้นำดิจิทัลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ในทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านความร่วมมือ องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

5. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและบรรยากาศขององค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความร่วมมือ และบรรยากาศขององค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อ สามารถพยากรณ์การบริหารระบบ

การแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2  
ได้ร้อยละ 29.9

## อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่ค้นพบ  
จากการศึกษามาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

### 1. ระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

จากการศึกษาระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ  
พิจารณาและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย  
สูงสุด คือด้านกระบวนการ ถัดมาคือ ด้านการคุณภาพผู้เรียนและด้านปัจจัยนำเข้า ทั้งนี้อาจเป็น  
เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีจุดเน้นในการบริหารจัดการ  
โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การสร้างเครือข่ายในการร่วมมือ รับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน  
และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด ส่งเสริมให้ทุกภาค  
ส่วน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา  
ด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ในการ บริหารจัดการและตัดสินใจได้  
อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้เป็นบุคคล  
แห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษา มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ  
จรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณา  
การกับการ จัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นรูปธรรมผ่านสื่อสังคม  
ออนไลน์ มีการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถใช้ภาษาใน  
การสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการยกระดับ คุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของผู้เรียน ให้  
สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา  
ความเท่าเทียมและได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับการอธิบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น  
พื้นฐาน (2559) ได้เสนอแนวความคิดกระบวนการต้นใหม่ของการแนะแนว การแนะแนวที่มุ่งสัมฤทธิ์ผล  
ของผู้เรียน แนวทางการจัดบริการแนะแนวที่ให้ความสำคัญกับสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนต้องคำนึงถึง  
การมุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลหรือผลสำเร็จของผู้เรียน ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การ

ทำงานเป็นที่มีการวางแผนอย่างมีระบบโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับสุรางค์ ไชยสงคราม(2557) ได้ศึกษาการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 พบว่าการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับจักร เพชร วรสินธ์(2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากลำดับแรก ด้านการวางแผนเป้าหมายร่วมกัน รองลงมา ด้านการสื่อสารสารสนเทศ และด้านการมีส่วนร่วมและการการทำงานเป็นที่มาตามลำดับ สอดคล้องกับ ศาคร มหาหงษ์ (2561) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า สภาพการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 ในภาพรวม 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมาคือ ด้านบริการติดตามและประเมินผล ด้านบริการให้คำปรึกษา ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล และด้านบริการสารสนเทศตามลำดับสอดคล้องกับปนัดดา สิงโต (2564) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2 พบว่าการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สมเกียรติ เจษฎากุลทวี(2564) ได้ศึกษาระบบการบริหารงานแนะแนวแบบมุ่งอนาคตในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพบว่า องค์ประกอบของระบบประกอบด้วย องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ 2) สภาพปัจจุบันของการดำเนินการแนะแนวตามองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

## 2. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศขององค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

2.1 การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศขององค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความร่วมมือ รองลงมาคือ ด้านความรู้ดิจิทัลและด้านการสื่อสารดิจิทัล ถัดมาคือด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล โดยอาศัยความร่วมมือและสร้างเครือข่ายจากสถานศึกษา มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน มีการแบ่งปันข้อมูลใน

สถานศึกษา และนอกสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา มีการนำข้อมูลที่แลกเปลี่ยนมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และมีการใช้ข้อมูลดิจิทัลมาปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่ง แนกกี (Nak Ai, 2006, p.130) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นกระบวนการบริหารงานของผู้ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายของเทคโนโลยีโดยใช้คุณลักษณะของผู้นำตลอดจนกระบวนการบริหารปฏิบัติทางวิชาชีพสอดคล้องกับ สตอร์ท (Stodd, 2014, p. 19) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงรูปแบบของการเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่เชื่อมช่องว่าง ระหว่างองค์กรที่เป็นทางการและกึ่งทางการให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ที่องค์กรต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารงานจำเป็นต้องมีความคล่องตัวรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้ ศศิมา สุขสว่าง (2559) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศโดยการมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ โดยการสร้างมูลค่าเพิ่มในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริม ให้ครูนำเทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ๆ มาสร้างความโดดเด่นที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ ให้ประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมายกับ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง จัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมการทำงานวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ผลักดันให้ครู และ ผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมการบริหารจัดการและ นวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง มีการใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของครู ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับสุภาวิช เชาวน์เกษม (2562, น.79-89) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า องค์กรประกอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน และการเรียนรู้รองลงมา คือด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับ พื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม ด้านการสร้างโอกาสด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการสร้าง ภาพลักษณ์ด้านการสื่อสาร และด้านการสร้าง ภาพลักษณ์ สอดคล้องกับสมพร ทรงจอยหอ (2563: น.121-132) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าระดับความเห็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี รองลงมาคือด้านการกระตุ้น

การใช้ปัญญา ด้านการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564:น.2)ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล และผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามี ความเหมาะสม ส่วนผลการประเมินความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การศึกษาบรรยากาศขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความผูกพันขององค์กร รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน ถัดมาคือ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านขวัญกำลังใจ อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการสร้างบรรยากาศ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ตรงตามความต้องการของบุคคล และสถานศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับไสยมยสิรี มูลทองทิพย์ (2556) กล่าวถึงความสำคัญบรรยากาศขององค์กรด้านความผูกพันขององค์กร คือ ความสัมพันธ์ต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยองค์กร ต้องสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิก เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่าสมาชิกที่ไม่ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีความปรารถนาดีและมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์สอดคล้องกับอัจฉราภรณ์ บังลังกา(2554) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 บรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกนิษฐา เปรมปรีชาญาณ(2554)ศึกษาวิจัยบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศขององค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเมธาพร เชื้อหอม(2559)ศึกษาบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าแบบบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและ รายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศอิสระ รองลงมา คือ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศ แบบสนิทสนม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด สอดคล้องกับพัชชานันท์ โภชฌงค์ (2562)ศึกษาบรรยากาศขององค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 อยู่ในระดับมาก

### 3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศขององค์การกับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ในทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการสนับสนุนการบริหารระบบงานแนะแนวในโรงเรียน โดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินงานแนะแนวด้านต่างๆ เช่นการจัดเก็บข้อมูลในระยะเบียดชิดของนักเรียนเป็นรายบุคคล การทำแบบทดสอบ ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการชักนำใ้มน้ำว และส่งเสริมบูรณาการเทคโนโลยีในการดำเนินงานภายในโรงเรียน สอดคล้องกับ ดิเรก พรสีมา (2563) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูดิจิทัล จัดการเรียนการสอนได้สำเร็จก็จะกลายเป็นผู้บริหาร โรงเรียนดิจิทัล และโรงเรียนที่สอนและบริหารโดยครูและผู้บริหารดิจิทัลก็จะกลายเป็นโรงเรียน ดิจิทัล เช่น โรงเรียนพระนารายณ์ จังหวัดลพบุรี ที่ใช้ระบบดิจิทัลเข้ามาช่วยบริหารจัดการในเรื่องของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนการผลักดันให้โรงเรียนในประเทศของตนเป็นโรงเรียน ดิจิทัล และสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านวัตถุ สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี ซึ่งเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นไปอย่างรวดเร็ว สภาวะ ที่เกิดขึ้นส่งผลให้เด็กและเยาวชนอยู่ในกลุ่มเสี่ยง ทั้งยาเสพติด ภัยคุกคามทางเพศ หรือความ ล้มเหลวทางการเรียน เหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับเชื่อมโยงกันทั้งสิ้น

สอดคล้องกับ พิชามญชุ์ ม่วงแก้ว(2559) ศึกษาการศึกษาศักยภาพความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับเกรียงไกร สมรูป (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 2) ด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานกับงานแนวด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลในระเบียบสะสมของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุภวัช เชาวน์เกษม (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ในทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยการจัดอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การอบรมประเมินวิทยฐานะครู (ว.ปา) การจัดกิจกรรมกีฬาในสหวิทยาเขต เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในโครงสร้าง การปฏิบัติงาน เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และเกิดความรักความผูกพันในองค์การสอดคล้องกับจตุพร สุทธิสอาด(2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 4 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับอุมาพร สีสุริยา และ วานิช ประเสริฐพร(2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

#### 4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

4.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 29.9 และมีความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด คือ ด้านความร่วมมือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องอาศัยความร่วมมือ การสนับสนุน และความช่วยเหลือ มีการสร้างเครือข่ายในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้อง มหาวิทยาลัยซานดีเอโก (Sandiego University,2003) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ความร่วมมือประสบความสำเร็จคือ 1) การสนับสนุนช่วยเหลือแบ่งปัน (contribution) คือการค้นหาข้อมูล การรวบรวมสารสนเทศ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร 2) ความรับผิดชอบในการทำงาน (Tasking Responsibility) คือการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมในการประชุม 3) มองเห็นคุณค่าของผู้อื่น คือรับฟังความคิดเห็นของทีมการร่วมมือกับสมาชิกในทีม และการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม สอดคล้องกับ ชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย(2563) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านความร่วมมือประกอบด้วย 1) การแบ่งปันข้อมูล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลในรูปแบบความคิดเห็น ข้อเท็จจริง หรือข้อความ ในรูปแบบออนไลน์ และออฟไลน์ มีการแบ่งปันข้อมูลในองค์การและนอกองค์การ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันมีการนำข้อมูลที่แลกเปลี่ยนมาปรับปรุง ประสิทธิภาพขององค์การ และพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นพฤติกรรม 2)ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยความเพียรพยายาม เอาใจใส่ ไม่ละเลยทอดทิ้งงาน โดยมีการยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง และพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และ3)การแก้ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ความสามารถ



ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา ด้วยการมองภาพรวมของปัญหา มีการระดมสมองของทีมงานในการ แก้ไขปัญหา มีการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว และมองปัญหาในเชิงกลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4.2 บรรยากาศขององค์การสามารถพยากรณ์การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ได้ร้อยละ 29.9 และมีความคาดหวังมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด คือ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บรรยากาศขององค์การภายในโรงเรียนที่มีการจัดลักษณะของโครงสร้างที่ดี มีการอธิบายบทบาทหน้าที่แต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีการผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีปรับปรุงและพัฒนาตนเอง โดยการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความไว้วางใจจากสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่และมีผลลัพธ์การทำงานเป็นไปในทิศทางบวกซึ่งเกิดจากความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองสอดคล้องกับสตริงเกอร์ (Stringer, 2002) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศขององค์การของ Litwin and Stringer (1986) กล่าวถึงองค์ประกอบบรรยากาศขององค์การด้านโครงสร้างการปฏิบัติงาน (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่า หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างที่ดี และมีคำอธิบายบทบาท และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่าง ชัดเจน โครงสร้างที่ควรทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานของทุกคนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ อย่างชัดเจนว่าใครควรทำอะไร และใครมีอำนาจในการตัดสินใจ ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีมี ผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่า หน่วยงานมีแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของ ผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงานมาตรฐานสูง หมายความว่า บุคคลมองหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงาน เสมอมาตรฐานว่าสะท้อนให้เห็นว่า ความคาดหวัง ต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ และด้านความรับผิดชอบงาน (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้ รับ ความไว้วางใจและได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน ที่สามารถดำเนินการไปได้โดยไม่ต้อง ได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลและด้านความรู้ดิจิทัล ไม่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบท

ของสถานศึกษาแตกต่างกัน และปัจจัยทางด้านลักษณะของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ในด้านการสื่อสาร การนำเสนอนโยบายการบริหารด้านแนะแนว แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ได้ว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนที่จะนำไปสู่การพัฒนางานแนะแนวในโรงเรียน ทั้งนี้ อาจเกิดจากหน่วยงานราชการ ไม่ได้มีการนำเสนอโยบายด้านการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนมากนัก ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามองข้ามการบริหารงานแนะแนว ซึ่งสอดคล้องกับ(สาคร มหาหงษ์และเกรียงไกร ชูระพันธ์, 2561) กล่าวถึงการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา ปัญหาส่วนมากที่พบ ได้แก่ ไม่มีการกำหนดแผนการแนะแนวหรือนโยบาย ไม่มีการจัดทำโครงการ ปฏิบัติการแนะแนว ไม่มีปฏิทินปฏิบัติการแนะแนว รายปี ไม่มีการกำหนดบทบาทครูแนะแนว ไม่มีการ นิเทศติดตาม และปัญหา ประเมินผลการปฏิบัติการ แนะแนว บุคลากรขาดการพัฒนาการปฏิบัติการ แนะแนวทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมหรือโครงการ พิเศษต่างๆ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับงาน แนะแนวเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนประสบความสำเร็จสอดคล้องกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Chulalongkorn University 2010 : 3) กล่าวถึง การบริหารงานแนะแนวให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนคือ ด้านปัจจัยสนับสนุนการบริหารต้องมีการจัดโครงสร้างการบริหาร ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อการแนะแนวเป็นอย่างดี มีบทบาทให้การสนับสนุนให้คำปรึกษา เสนอแนะจัดหา งบประมาณ วัสดุ ทุนการศึกษาและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การแนะแนว สานสัมพันธ์กับเครือข่ายที่เป็น หน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ด้านกระบวนการ บริหารงานแนะแนวสถานศึกษาต้องกำหนด นโยบาย มอบหมายให้ครูทุกคนทำหน้าที่แนะแนว การแบ่งกลุ่มคณะทำงาน ประชุมวางแผนงาน ตามหลักสูตร ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนด มีการนิเทศติดตามประเมินและมีการสรุปงานแนะแนว และบรรยากาศขององค์กรด้านขวัญกำลังใจ ด้านการสนับสนุนและด้านความผูกพันขององค์กรไม่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านลักษณะของผู้บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เช่น ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรในสถานศึกษาบางส่วนไม่มีขวัญกำลังใจและไม่มีความผูกพันกับองค์กร ดังนั้นการสร้างขวัญกำลังใจ การสนับสนุน และความผูกพันจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับเฉลิม จำปาวิจิตร(2551, หน้า 10) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรที่ดี

และเหมาะสมจะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสม แก่การทำงานนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและทำความเข้าใจ ให้การสนับสนุนทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือบรรยากาศขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ใน การบริหารจัดการ องค์กรครุภายในองค์กรจัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและองค์กรที่มีศักยภาพจำเป็นที่จะต้องมีการบริหาร จัดการที่จะนำไปสู่บรรยากาศขององค์กรที่ดี บรรยากาศ องค์กรจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ ขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คือ ปัจจัยนำเข้า ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้มีหลักสูตรการจัดกิจกรรมแนะแนวสำหรับใช้ในโรงเรียนมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงนโยบายด้านดิจิทัลให้มากขึ้นโดยการสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ดิจิทัลและมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลให้สมาชิกในสถานศึกษาเข้าใจได้

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านขวัญกำลังใจ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ละเอียดรอบคอบและการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีความกระตือรือร้น

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายด้านดิจิทัลในการบริหารระบบการแนะแนวภายในโรงเรียน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรรยากาศขององค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อยืนยันและสนับสนุนผลการวิจัยกับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.2 ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ เป็นต้น ที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน

2.3 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับแนวทางในการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนเพื่อศึกษาเชิงลึกในการพัฒนาการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน เพื่ออธิบายคำตอบว่าส่งผลกันอย่างไร

2.4 ควรศึกษาวิจัยการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ของตัวแปรเชิงสาเหตุเพื่ออธิบายการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนของผู้บริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5<sup>th</sup> ed. Harper Collins.
- Curious, C. (2013). *Digital Leadership or just leadership*. Retrieved April 23, 2017 from
- Eberl, Julia & Drews, Paul (2021) *Digital Leadership - Mountain or Molehill? A Literature Review*.
- Effectiveness for Basic Education Principals*. Presented in Partial Fulfillment of Elizabeth.(2011). N.O. "The status of career guidance and counseling programmers for students in.
- Flanagan, L., & Jacobsen, M. (2003). *Technology leadership for the twenty-first century principal*.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of school*. Chicago: University of
- Hansen, J. C., & Stevic R. (1969). *Elementary school guidance*. New York: Macmillan.
- Hatch, R.N., & Steffire, B. (1969). *Administration of Guidance Service*. Englewood Cliffs, <http://guidanceofbuu.blogspot.com/2012/02/information-service-1.html>; <http://www.curiouscatherine.info/2013/06/02/digital-leadership-or-just-leadership.>; <http://www.teachthought.com/technology/7-pillars-digital/leadership-education>
- Qualman, E. (2013). *Digital Leader: 5 Simple Keys to Success and Influence*. New York McGraw - Hill
- Nakai, Nikom. (2006) *The Factor of E-Leadership Characteristics and Factors Affecting E-leadership*.
- Kim Kyo Mook. (2009). *Digital Leadership for High School Classroom Management Assumption*.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*.
- Litwin, G., & Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey:
- Mohd Izham Mohd Hamzah and others. (2014). *Technology Leadership and Its Relationship with*. NJ : Prentice-Hall.
- Stringer, D. R. (2000). Ladder of parents' participation in school community relation. *Institute of Planners*, 36(2), 165-183.

- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organization climate: The cloud chamber effect*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sheninger, E. (2013). *7 Pillars of Digital Leaders*. Retrieved November 28, 2017 from
- Srinakharinwirot University. *University of Thailand* 1 (1), 21-34. Upper Saddle River.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *องค์การกับมนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : อักษรวิทยา
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545 ก). *หลักสูตรการศึกษาระดับพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*
- เกศรา น้อยคำนี้. (2560). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานแนะแนว โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*
- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดธานีเขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). *ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา*
- เจษฎา สนสุภาพ และคณะ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความ*
- เฉลิมพล วงศ์พระลับ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*
- เอกรัตน์ เชื้อวงศ์. (2564). *ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน*
- แนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 แบบไม่จำกัดรับ. วารสารสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.*
- กิตติยา ต้อยทั้ง. (2562). *การพัฒนาคู่มือการบริหารงานแนะแนวที่มุ่งเน้นทักษะความเข้าใจความแตกต่างทางขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. [วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร 9. 5 \(2021\): กรกฎาคม - สิงหาคม](#)*
- ชนิษฐา บุญดีเรก. (2546). *กระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญา*

ของครูแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี .(2559).ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 .

คมเพชร ฉัตรศุภกุล. (2549). การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2556). การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.

ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย.(2562).ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ฐิติมา วรรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.

ณัฐฐณิชา พรปทุมชัยกิจ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต.

ดาววรรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นฤมล จันทรนิยม. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแนะแนวของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.

นันทพร บั้งสูง (2555).จิตวิทยาการแนะแนว. สืบค้นจาก <http://portal5.udru.ac.th/ebook/pdf/upload/18X59f166eaA52195991.pdf>

บงกช ทองเยี่ยม. (2561). การพัฒนาตัวชี้วัดทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษาวิชาชีพครูในมหาวิทยาลัย.บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

รุจากรณี ลักษณะดี.(2564).ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดวัฒนธรรมของนักเรียนโรงเรียนชุมชนบ้านแม่กุน้อย อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ หลักสูตร

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

วิชาการในยุคดิจิทัล วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). สุรินทร์: บัณฑิตวิทยาลัย

- ศศิมา สุขสว่าง. (2559). การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ *Design Thinking*. สืบค้นจาก <http://portal5.udru.ac.th/ebook/pdf/upload/18X59f166eaA52195991.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.(2559). ระบบการแนะแนวในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด .
- สัทัญญา แซ่มซ้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์. ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2560). ผู้นำที่เรียกว่า *Digital Leader* ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล . *HR Society Magazine*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพร ทรงจอหอ.(2563).ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเกษตรและสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น.วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ (กันยายน-ธันวาคม 2564)
- สาคร มหาหงศ์.(2561). การบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตร ปริญญาศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว.
- สุรางค์ ไชยสงคราม.(2557).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ..





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

รองศาสตราจารย์ ดร. มณฑิรา จารุเพ็ง	ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.ลฎาภา นาคคุบัว	ศึกษานิเทศก์จังหวัดจันทบุรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.สมบุญรณ์ บุรศิริรักษ์	ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
นายธีรวิวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์ โรงเรียนพุทธจักรวิทยา	ผู้อำนวยการ
นางสาวมณีนรัตน์ แก้วการไร่ โรงเรียนราชดำริ	ครูแนะแนว



ภาคผนวก ข  
ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย(IOC)

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)  
 เรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์การที่ส่งผล  
 ต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5		
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5		
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 25	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 26	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 27	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 28	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 29	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 30	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 31	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 32	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 33	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 34	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 35	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 36	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 37	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 38	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 39	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 40	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 41	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 42	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5		
ข้อที่ 43	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 44	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 45	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 46	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 47	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 48	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 49	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 50	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 51	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 52	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 53	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 54	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 55	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 56	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 57	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 58	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 59	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 60	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 61	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 62	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 63	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 64	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 65	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5		
ข้อที่ 66	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 67	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 68	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 69	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อที่ 70	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้





ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) คุณภาพผู้เรียน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลโดยภาพรวมเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถามหรือสถานศึกษาในสังกัดของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวนารีพรรณ เชี่ยวเล่ง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

**ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง :** โปรดเติมคำตอบลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ให้ตรงกับความเป็นจริง

**1. เพศ**

ชาย  หญิง

**2. อายุ**

น้อยกว่า 30 ปี  30 – 39 ปี  
 40 – 49 ปี  50 ปี ขึ้นไป

**3. ระดับการศึกษาสูงสุด**

ปริญญาตรี  ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก

**4. ประสบการณ์ในการทำงาน**

ต่ำกว่า 5 ปี  5 – 10 ปี  
 11 – 15 ปี  16 – 20 ปี  
 มากกว่า 20 ปี

**5. ขนาดของโรงเรียน**

เล็ก  กลาง  ใหญ่  ใหญ่พิเศษ

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
บรรรยากาศขององค์กร**

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการแสดงผลพฤติกรรมของปัจจัยภาวะ  
ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ปัจจัยคุณภาพครูและปัจจัยลักษณะผู้เรียน

5 หมายถึง มีการแสดงผลพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการแสดงผลพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการแสดงผลพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการแสดงผลพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการแสดงผลพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
<b>ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา</b>						
<b>ด้านความร่วมมือ</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลในสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลนอกสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
<b>ด้านความรู้ดิจิทัล</b>						
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจในบริบทของโลกดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในกฎหมายดิจิทัล					

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้งานดิจิทัลอย่างมี จริยธรรม					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประมวลผลข้อมูล ในโลกดิจิทัลได้					
<b>ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล</b>						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับความรู้ดิจิทัล					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ ในการสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองของภาพอนาคต โลกดิจิทัล					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ดิจิทัลให้สมาชิกในสถานศึกษาเข้าใจได้					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการ ดำเนินงานของครูและบุคลากรเพื่อดำเนินงาน เป็นไปตามวิสัยทัศน์					
<b>ด้านการสื่อสารดิจิทัล</b>						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารทางบวกทำ ให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการสื่อสารดิจิทัล					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีสื่อสารดิจิทัลอย่างตรง ประเด็น					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษาและถ้อยคำที่ เข้าใจง่ายในการสื่อสารดิจิทัล					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อความชัดเจนสั่งงาน ผ่านระบบดิจิทัล					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสาร เพื่อทำให้งานเป็นไปอย่างสะดวก					
<b>บรรยากาศขององค์กร</b>						
<b>ด้านโครงสร้างขององค์กร</b>						

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
21	โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้าง หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน					
22	โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับชัดเจน					
23	ในการปฏิบัติงานโรงเรียนมีการประชุมมอบหมายหน้าที่และการดำเนินการ					
24	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการดำเนินงานครบถ้วน ชัดเจน					
25	โรงเรียนมีการรายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรตรงตามเป้าประสงค์ที่กำหนด					
<b>ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน</b>						
26	โรงเรียนมีกรอบในการกำหนดพิจารณา มาตรฐานหลายๆด้านเพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
27	โรงเรียนมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายชัดเจน					
28	โรงเรียนมีการกำกับติดตาม การทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐาน					
29	มีการส่งเสริม การจัดทำสารสนเทศเพื่อสะท้อน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
30	โรงเรียนมีการประเมินผลโดยนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนาาร่วมกัน					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
31	มีบรรยากาศในการทำงานที่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
32	บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเต็มความสามารถ					
33	บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
34	มีบรรยากาศในการทำงานที่ละเอียดรอบคอบ					
35	มีการปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง อยู่เสมอ					
<b>ด้านขวัญกำลังใจ</b>						
36	บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความกะตือรือร้น					
37	บุคลากรมีความพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ ที่ไม่คาดคิด					
38	บุคลากรได้รับการพิจารณาผลงานด้วยความ เป็นธรรม					
39	บุคลากรมีความเชื่อมั่นในสถานศึกษา					
40	บุคลากรที่ประพฤติดีได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บริหารสถานศึกษา					
<b>ด้านการสนับสนุน</b>						
41	มีบรรยากาศของความรักการเอาใจใส่ใน สถานศึกษา					
42	มีบรรยากาศการยอมรับซึ่งกันและกันทำให้ บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเอง					
43	มีบรรยากาศที่ทำให้มีความเชื่อว่าตนเอง สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ที่คุกคามต่อชีวิตได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
44	มีบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรมีอารมณ์ที่มั่นคง ต่อเหตุการณ์ที่กำลังเผชิญ					
45	มีบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการ แก้ไขปัญหาของตนเองและของสถานศึกษา					
<b>ด้านความผูกพันต่อองค์กร</b>						
46	มีบรรยากาศทำให้ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง ของโรงเรียน					
47	มีบรรยากาศที่ทำให้เกิดความยึดมั่น ผูกพันกับ สถานศึกษา					

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
48	บุคลากรเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					
49	บุคลากรมีความรักในสถานศึกษา					
50	บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					





### ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน  
ตามความเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยกำหนดระดับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในยุคนประเทศไทย 4.0  
ดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณลักษณะ/พฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณลักษณะ/พฤติกรรมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีคุณลักษณะ/พฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณลักษณะ/พฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีคุณลักษณะ/พฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
<b>การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน</b>						
<b>ด้านปัจจัยนำเข้า</b>						
51	มีการจัดทำมาตรฐานระบบการแนะแนวในโรงเรียน					
52	ระบบการแนะแนวในโรงเรียนเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย					
53	มีโครงสร้างการบริหารงานแนะแนวที่ชัดเจน					
54	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่ให้การแนะแนวในโรงเรียน					
55	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานแนะแนว					
56	มีการส่งเสริมให้มีหลักสูตรการจัดกิจกรรมแนะแนวสำหรับใช้ในโรงเรียน					
57	มีการใช้สื่อดิจิทัลในการจัดทำโปรแกรมการจัดกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียน					
<b>ด้านกระบวนการ</b>						
58	มีการจัดทำแผนการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน					

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
59	มีการกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ในการดำเนินการแนะแนว					
60	มีการจัดระบบการบริหารการแนะแนวที่ใช้ข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบดิจิทัลเพื่อการแนะแนว					
61	มีการดำเนินงานแนะแนวที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
62	มีการดำเนินงานแนะแนวที่มีการประสานความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
63	มีการจัดกิจกรรม โครงการ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายการแนะแนวทั้งด้านส่วนตัว สังคม ด้านการศึกษา และด้านอาชีพ					
64	มีการนำผลการดำเนินงานตามระบบการแนะแนวในโรงเรียนมาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง					
<b>ด้านคุณภาพผู้เรียน</b>						
65	ผู้เรียนรู้ถึงความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ของตนเอง					
66	ผู้เรียนมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม					
67	ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น					
68	ผู้เรียนมีความสามารถแสวงหาข้อมูลโดยใช้สื่อดิจิทัลที่หลากหลาย					
69	ผู้เรียนสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการเรียน การศึกษาต่อ การเลือกอาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพ					
70	ผู้เรียนสามารถประเมินทางเลือก และตัดสินใจแนวทางที่ได้รับจากการแนะแนวไปได้อย่างมีเหตุผล					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....





ภาคผนวก ง  
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือวิจัย



## บันทึกข้อความ

**ส่วนงาน** งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

**ที่** อว 8718.1/938

**วันที่** 30 มีนาคม 2566

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

**เรียน** คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวนริพรณ เขียวเล้ง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปฏิญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็งบัว เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในหัวข้อ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 084 040 1679

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ นางสาวนริพรณ เขียวเล้ง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/939



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

23 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธจักรวิทยา

เนื่องด้วย นางสาววิพรรณ เขียวเล้ง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบ การแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในหัวข้อ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ นางสาววิพรรณ เขียวเล้ง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 040 1679

ที่ อว 8718/939



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

23 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชดำริ

เนื่องด้วย นางสาวนริพรรณ เขียวเล่ง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารระบบ การแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์มณีรัตน์ แก้วการไร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในหัวข้อเรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ นางสาวนริพรรณ เขียวเล่ง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 040 1679

ที่ อว 8718/939



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

23 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

เนื่องด้วย นางสาวนริพรณ เขียวเล่ง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารระบบ การแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2” โดยมี อาจารย์ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในหัวข้อ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ นางสาวนริพรณ เขียวเล่ง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 040 1679





ที่ อว 8718/939

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

23 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน ศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

เนื่องด้วย นางสาวนริพรณ เขียวเล่ง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบ การแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปฏิญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ลฎาภา นาคคุบัว เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในหัวข้อ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ นางสาวนริพรณ เขียวเล่ง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 040 1679



ที่ อว 8718/1496

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

1 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สถานที่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาวนริพรณ เชี่ยวเล่ง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” กับ ครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2566 ถึงเดือนมิถุนายน 2566 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 040 1679



หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง  
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กร ที่ส่งผลต่อการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวนารีพรรณ เขียวเล่ง

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์,

รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-158/2566X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 16 เมษายน 2566

ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 16 เมษายน 2566

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม

สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุวิพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรม

สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-158/2566

ประวัติผู้เขียน

