



อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2

INFLUENCE OF SCHOOL CLIMATE AND WORK MOTIVATION OF TEACHER ON WORK
EFFECTIVENESS OF TEACHER IN THE DIGITAL AGE UNDER THE SECONDARY

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2



ปริญญาโทนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

INFLUENCE OF SCHOOL CLIMATE AND WORK MOTIVATION OF TEACHER ON WORK
EFFECTIVENESS OF TEACHER IN THE DIGITAL AGE UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2



PREEYAPORN CHUENSONTHIPAN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(M.Ed.(Educational Administration))
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ของ

ปรียามภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์)

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ผู้วิจัย	ปรียามภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 361 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie & Morgan, 1967) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 และทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติ Chi-square = 92.48 ค่า $df = 90$ ค่า $p\text{-value} = 0.072$ ดัชนี $GFI = 0.970$ ดัชนี $AGFI = 0.950$ ค่า $SRMR = 0.029$ ค่า $RMSEA = 0.025$ และตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลได้ ร้อยละ 60 ($R^2 = 0.6$) โดยพบตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล คือ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลมีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน และยังพบว่าตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีตัวแปรตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษาเพิ่มระดับขึ้น ก็ส่งผลผ่านทางตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทำให้ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้นตาม

คำสำคัญ : ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล, บรรยากาศของสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Title	INFLUENCE OF SCHOOL CLIMATE AND WORK MOTIVATION OF TEACHER ON WORK EFFECTIVENESS OF TEACHER IN THE DIGITAL AGE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2
Author	PREEYAPORN CHUENSONTHIPAN
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Jantararat Phutiar

The purposes of this research are to study the direct and indirect influence on work effectiveness among teachers in the digital age under the authority of the Secondary Educational Service Area Office; and (2) the sample used in this study were teachers under the authority of the Secondary Educational Service Area Office; (2) 361 people, determined according to the Krejcie and Morgan tables (Robert V, Krejcie & Morgan, 1967). The questionnaire is a five-level rating scale that has been checked for content validity by experts. The consistency value (IOC) was obtained between 0.60-1.00 and the Cronbach's Alpha Coefficient had a confidence value of 0.968. The statistics used to analyze the data were linear structural equation model analysis (SEM) to check the harmony between the research model and empirical data. The results of the research found that the model is consistent with the empirical data. The Chi-square statistics= 92.48 , df value= 90 , p-value = 0.072 GFI index = 0.97, AGFI index = 0.95, SRMR value = 0.029, RMSEA value = 0.025, and the variables in the model can explain the variance in the work effectiveness of teachers in the digital age, 60% ($R^2 = 0.6$). It was found that these variables had a direct influence on the work effectiveness of variables among teachers in the digital age were the work motivation variables of teachers and statistically significant at a level of 0.001 (level) when the work motivation variables were at a higher level. It resulted in higher levels of work effectiveness variables in the digital age as well. It was also found that school climate variables have an indirect influence on work effectiveness variables in the digital age, and statistically significant at .001, with the work motivation variable as the transmission variable. It showed that when the school climate variables increased in level. It will have an effect through the work motivation variable, causing the work effectiveness variable of teachers to increase accordingly.

Keyword : Work effectiveness of teachers in the digital age, School climate, Work motivation of teachers



กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาบัตรฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเมตตากรุณาช่วยเหลือ เอาใจใส่ ดูแล ให้กำลังใจ อีกทั้งคำแนะนำ และข้อคิดที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งการติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศร ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาบัตร

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ที่ได้กรุณาเป็นประธาน คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญาบัตร อีกทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร ที่ได้ให้ความกรุณาเป็น กรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญาบัตรให้ผู้วิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอันเป็นประโยชน์กับ งานวิจัยอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบ ปากเปล่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศร ภูติอริยวัฒน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาบัตรให้ผู้วิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์จนทำให้ปริญญาบัตรฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์ ดร.สุวิชา วันสุด ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.ภาณุวัฒน์ ศิริบุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นายพลพิพัฒน์ วัฒนเศรษฐานุกุล ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ ดร.ประวิติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการโรงเรียนหอวัง ที่สละเวลาอันมีค่าในการตรวจหาคุณภาพ ของเครื่องมือ และให้คำแนะนำเพื่อให้ได้เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยที่สมบูรณ์และมีคุณภาพ รวมถึง ครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ได้กรุณาให้ความ ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยจนลุล่วง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัย ที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจสำคัญ ของผู้วิจัยตลอดมา ผู้วิจัยขอระลึกถึงคุณงามความดีที่ทุกท่านได้ช่วยเหลือและขอให้งานปริญญาบัตร ฉบับนี้เป็นประโยชน์สำหรับผู้เกี่ยวข้องต่อไป

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ข
สารบัญ.....	ข
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	7
ขอบเขตของเนื้อหา.....	7
ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
สมมติฐานของการวิจัย.....	15
บทที่ 2.....	16
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ..	17

1.1 ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 .	17
1.2 นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2567	20
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นครูในยุคดิจิทัล	24
2.1 ความหมายของครูในยุคดิจิทัล	24
2.2 คุณลักษณะของครูในยุคดิจิทัล	26
2.3 บทบาทของครูในยุคดิจิทัล	28
3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล	31
3.1 ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล	31
3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล	33
3.3 องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล	34
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล	42
4.1 อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคดิจิทัล	42
4.2 อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล	43
4.3 อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคดิจิทัลผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	44
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษา	44
5.1 ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษา	44
5.2 องค์ประกอบของบรรยากาศสถานศึกษา	46
6. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	53
6.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	53
6.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	55

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
7.1 งานวิจัยในประเทศ.....	62
7.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	71
บทที่ 3.....	76
วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	76
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	77
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
บทที่ 4.....	83
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	84
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย.....	86
ส่วนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	88
บทที่ 5.....	94
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	94
สรุปผลการวิจัย.....	95
อภิปรายผลการวิจัย.....	96
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก.....	117

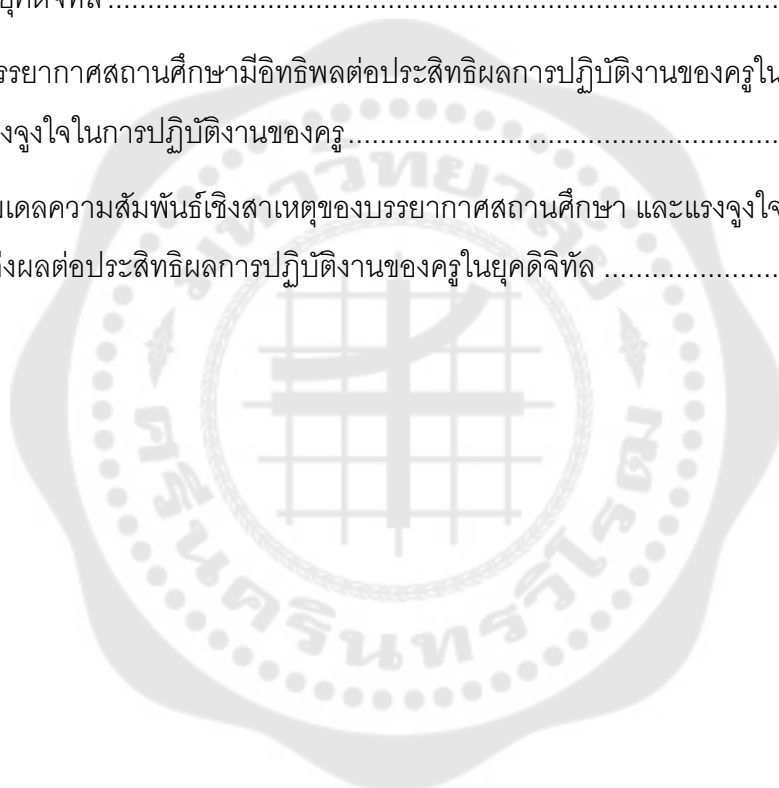
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	117
ภาคผนวก ข.....	119
ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)	119
ภาคผนวก ค	123
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	123
ภาคผนวก ง.....	132
กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนและจำนวนครู	132
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	132
ภาคผนวก จ.....	134
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย.....	134
ภาคผนวก ฉ.....	137
หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	137
ภาคผนวก ช.....	141
หนังสือเชิญขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	141
ประวัติผู้เขียน.....	143

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงจำนวนโรงเรียนและจำนวนประชากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามขนาดของโรงเรียน	77
ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	84
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรทั้งหมด	86
ตาราง 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา	87
ตาราง 5 ค่าสถิติการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศสถานศึกษา และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2	89
ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ บรรยากาศสถานศึกษาและและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล	92

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	15
ภาพ 2 บรรยากาศสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล	42
ภาพ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในยุคดิจิทัล	43
ภาพ 4 บรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลโดย ส่งผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	44
ภาพ 5 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล	91



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร ทำให้เกิดการแข่งขันที่สูงขึ้น ทุกองค์กรจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ความก้าวหน้า โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยการรับเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน พร้อมทั้งเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ให้บุคลากรทุกระดับสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ (มณีรัตน์ ชัยยะ, 2566) เพราะเมื่อใดที่บุคคลในองค์กรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถหรือดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน บุคคลนั้นก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ตามความต้องการขององค์กร

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการขับเคลื่อนประเทศสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) โดยมีนโยบายปฏิรูปประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ซึ่งเป็นแผนในการพัฒนาประเทศไทยให้เป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ก้าวสู่ยุคของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม โดยพัฒนาประเทศตามนโยบายรัฐบาลอันจะเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาการศึกษาที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนให้เข้าใจและเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและยกระดับคุณภาพการศึกษา มีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัดของแต่ละบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องมุ่งเน้นให้ครูมีทักษะความรู้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประเทศไทยได้มีการกำหนดนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580 ตามพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 โดยให้เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปี ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายให้ประชาชนทุกคนมีความตระหนักรู้ มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการ

ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ โดยมีแผนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่โรงเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และการสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้ออนไลน์ของครู และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนดิจิทัลให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชนให้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญตามระดับมาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลและสังคมแห่งชาติ, 2562)

การจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลหรือยุคของการเปลี่ยนผ่านทางนวัตกรรมที่มีความเป็นพลวัตสูงอันส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดนั้น จึงต้องเน้นการจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการติดต่อสื่อสารทางเทคโนโลยี นับว่าเป็นความท้าทายของครูผู้สอนที่ต้องแสวงหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองภายใต้ข้อจำกัดของการเข้าถึงข้อมูลที่สนใจ (ทิตินา แสงระวี, 2565) แต่การทำงานของครูในยุคดิจิทัลนี้ก็ยังมีปัญหาอยู่ในหลายด้าน มีครูจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้รับการสนับสนุนและไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เพียงพอ โดย UNESCO ได้ให้ประเด็นในการประชุมรัฐมนตรีศึกษาภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ครั้งที่ 2 (APREMC-II) ว่าการที่ครูมีความสามารถด้านดิจิทัลที่ไม่เพียงพอ ถือเป็นอุปสรรคสำคัญที่สุดสำหรับครูในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน (UNESCO, 2021)

จากการศึกษาสภาพปัญหาของครูในยุคดิจิทัล ยังพบได้ว่า ปัญหาของครูที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเกิดปัญหาหลายด้าน เช่น ครูมีพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีแตกต่างกัน ครูไม่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกระทำข้อมูลได้ ครูมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวัดและประเมินผลน้อย (สุปรียา ไตรยะพันธ์, 2565) นอกจากนี้ยังเกิดปัญหาครูขาดการฝึกอบรมเนื่องจากไม่มีเวลาและมีภาระงานจำนวนมาก และขาดสิ่งอำนวยความสะดวกทางเทคโนโลยีซึ่งเป็นความท้าทายสำหรับครูในการประยุกต์ใช้การสอนดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่มีการผลิตหรือสร้างสื่อดิจิทัลของตนเองในการปฏิบัติงาน (Yentri, 2020) และยังพบปัญหาด้านความพร้อมของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ครูไม่เห็นความสำคัญของนวัตกรรมและเทคโนโลยี ปัญหาของครูที่ขาดความรู้ประสบการณ์และความชำนาญในการใช้สื่อสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (พิไลวรรณ มาแป, 2560) รวมถึงการพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครู

ยังพัฒนาได้ไม่รวดเร็วหรือเท่าทันการเปลี่ยนแปลงมากพอ ซึ่งการพัฒนาตนเองของครูส่วนใหญ่ได้มาจากการเข้าศึกษาอบรม แต่เนื่องจากหัวข้อการจัดประชุม อบรม สัมมนา ไม่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาตนเองในช่วงเวลานั้น กอปรกับงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาตนเองของครูค่อนข้างสูง จึงเป็นที่มาของข้อจำกัดและลดทอนความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูลง ทำให้ครูส่วนหนึ่งขาดความสนใจ ขาดการปรับเปลี่ยนตนเอง ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และใช้กิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบเดิม ๆ เนื่องจากไม่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองได้ (สุนันท์ สีพาย, 2562) จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อครูผู้สอนและยังส่งผลกระทบต่อไปถึงการยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติอย่างสัมพันธ์กัน เมื่อได้ประมวลข้อมูลต่าง ๆ แล้ว แสดงให้เห็นถึงปัญหาในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างตรงประเด็น และสรุปได้ว่าครูในยุคดิจิทัลควรมีความสามารถในหลายด้าน ต้องจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ใช้สื่อการเรียนรู้อิจิทัลที่หลากหลาย มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเนื้อหาวิชาที่สอน ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน (Fanreza, 2018) ครูจะต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างปฏิสัมพันธ์ เลือกใช้รูปแบบหรือเครื่องมือดิจิทัลในการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน อีกทั้งยังต้องเปิดใจยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Mohamed, 2019)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล จึงเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูทางด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลัก รวมทั้งบ่งชี้ว่าการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือ นั้น สามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายไปสู่ผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด (ภัทรนันท์ ไวทยะสิน, 2562) ซึ่งจะเป็นประเด็นที่น่าสนใจของยุคสมัยที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่ประสิทธิผลของครูในยุคดิจิทัลยังขาดความชัดเจนของข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของสังคมไทยยุคดิจิทัล ว่าควรจะสะท้อนปัจจัยใดบ้างและมีลักษณะอย่างไร จึงได้มุ่งเน้นในการให้ความสนใจต่อการศึกษาและวิเคราะห์ เพื่ออธิบายประสิทธิผลของครูในยุคดิจิทัลในเชิงสาเหตุจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลมีไม่มากนักและในงานวิจัยในบริบทดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญ กำลังใจ ภาวะผู้นำ คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ส่วนการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้จะมีงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่บ้าง แต่งานวิจัยส่วนใหญ่มักใช้องค์ประกอบของ

ประสิทธิผลในด้านของเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งยังไม่ตอบโจทย์ของบริบทครูในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ของนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่าน นำมาบูรณาการร่วมกัน ทำให้เกิดความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล คือ การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานของครูตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างสมบูรณ์ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งครูต้องส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนที่ดีขึ้น ตามการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างเท่าทันต่อเทคโนโลยี โดยจำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาผู้เรียน การประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง

บรรยากาศองค์การ ถือเป็นหนึ่งในตัวแปรสำคัญเพราะมีความเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นคุณภาพที่ค่อนข้างยั่งยืนของสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งทำให้องค์การนั้นแตกต่างจากองค์การอื่น (Banwo et al., 2022) ดังนั้น การจะพัฒนาองค์การในเรื่องใด ๆ ต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งจะส่งผลทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายขององค์การ (อนุพล สนมศรี, 2565) โดยในปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้งานมีความท้าทายสูงขึ้น ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการทำงาน การระดมความคิดและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น เพื่อผลักดันให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งหากองค์การมีการเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีย่อมจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพอใจ มีความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความรักและสามัคคีกันภายในองค์การ (พีระ แก้วสอาด, 2564) บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและขับเคลื่อนนวัตกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ที่จะมีส่วนช่วยสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร (จิตติมา วรรณศรี, 2564) และมีงานวิจัยจำนวนมาก อาทิ สุวรรณฯ สุ่มเนียม (2560) กฤษญา ถวัลย์ เศรษฐ์ (2563) กนกกร เชนกลาง (2564) ที่มีผลการวิจัยแสดงไปในทิศทางเดียวกันว่า บรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู และยังส่งผ่านอิทธิพลไปยังตัวแปรอื่น ๆ เช่น สมรรถนะครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานของบุคคลนั้นเป็นไปด้วยความตั้งใจ เต็มใจและพึงพอใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามประสิทธิผลที่ต้องการ การที่จะปรับปรุง

คุณภาพ ความสามารถของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนา เมื่อบุคลากรทำงานได้ดีองค์การก็จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ องค์การจึงต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ การตอบสนองต่อเป้าหมายถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของแรงจูงใจ (Parker et al., 2021) การสร้างแรงจูงใจยังเป็นการกระตุ้นจิตใจของบุคคลโดยใช้สิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามความต้องการขององค์การด้วยความเต็มใจ พุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566) ดังนั้น การที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้บังเกิดขึ้นได้ย่อมต้องมีแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ นั่นคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีงานวิจัย อาทิ สุพรรณิกา รุจิวิณิชกุล (2565) สุจิรา ถาปิ่นแก้ว (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับที่สูง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่และภารกิจหลักคือทำให้การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้เรียนรวมถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักในการดำเนินการที่สำคัญ นั่นคือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ รวมไปถึงหนึ่งในเป้าประสงค์ที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษา มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566) ตลอดจนจุดเน้นต่าง ๆ ในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจ การใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนให้สอดคล้องกับการทำงานแบบรัฐบาลดิจิทัล จึงเป็นพลังสำคัญในการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ทั้งนี้การที่จะเกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์ เป้าหมายในองค์การ และการวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดบรรยากาศสถานศึกษาที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้จัดทำโครงการต่าง ๆ ที่นำเทคโนโลยีทางดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งถือได้ว่าเป็นการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีทางดิจิทัล แต่ก็พบว่าครูยังควรได้รับการส่งเสริมศักยภาพการบริหารจัดการด้านนโยบายและแผนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

อีกมาก เพื่อให้ครูได้รับความรู้และนำมาเป็นแนวทางในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในเชิงประจักษ์

จากการศึกษาข้อมูลและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ขององค์กรที่จะนำมาใช้เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (อัครซ์ แสนสิงห์, 2560) ทำให้ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เพื่อตอบสนองแผนการปฏิรูปการศึกษาที่มีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยี พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในการรับมือกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคดิจิทัล และเพื่อพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดรับกับเป้าหมายนโยบาย พันธกิจ จุดเน้นของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ในโลกยุคดิจิทัล เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาของชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์และสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ได้ ดังนี้

1. ครูสามารถนำผลการวิจัยที่เกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ไปพัฒนาครูในสถานศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาและองค์กรต่าง ๆ เพื่อยกระดับการศึกษาของไทยให้ดียิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากการวิจัยครั้งนี้มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากลยุทธ์ แผนงานของคณะผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ มาพัฒนาและสร้างนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งเป้าหมายที่เหมาะสมเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในสังกัด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 5,621 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 361 คน โดยกำหนดตามตารางจี้และมอร์แกน (Robert V. Krejcie & Morgan, 1967)

ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรภายนอก คือ บรรยากาศสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1 โครงสร้าง
- 1.2 ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน
- 1.3 การยอมรับความขัดแย้ง
- 1.4 การให้รางวัลตอบแทน
- 1.5 การเป็นอิสระ
- 1.6 การเปลี่ยนแปลง

2. ตัวแปรภายใน ประกอบด้วย

2.1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2.1.2 การยอมรับนับถือ
- 2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 2.1.5 ความรับผิดชอบ

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 2.2.2. การพัฒนาผู้เรียน
- 2.2.3. การประเมินผลการเรียนรู้
- 2.2.4. การพัฒนาตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายที่ตรงกันในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกำหนดความหมายและขอบเขตของศัพท์ต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานของครูตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างสมบูรณ์ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งครูต้องส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนที่ดี ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างเท่าทัน ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูในการนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับหลักสูตรและสาขาวิชาที่ตนเองสอนได้อย่างเหมาะสม ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ กระตุ้นผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์กับครู ครูต้องเลือกใช้ทั้งสื่อรูปแบบเดิมและสื่อดิจิทัลผสมกันให้เกิดประโยชน์กับการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด

2. การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การที่ครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตอบสนองต่อความต้องการและความแตกต่างของผู้เรียน การวางแผนการสอนที่ทำให้นักเรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อ

สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความถนัดของตนเอง

3. การประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูต้องเลือกใช้รูปแบบหรือเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวัดและประเมินผลให้หลากหลายและมีความเหมาะสมกับบริบท สะท้อนปัญหาที่พบและนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสำเร็จของครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง จากการทำวิจัย สัมมนา หรืออบรม สามารถประยุกต์ข้อมูลใช้ในการพัฒนาตนเอง สืบค้น เข้าถึงและใช้ข้อมูลทางดิจิทัลเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของตนเอง มีการวางแผนการพัฒนาตนเองและติดตามทิศทางของเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลในการสะท้อนผลการพัฒนาตนเอง

2. บรรยากาศสถานศึกษา หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับบรรยากาศแวดล้อมต่าง ๆ บรรยากาศสถานศึกษามีความสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง หมายถึง การกำหนดกรอบของงาน กฎ ระเบียบ โครงสร้างการปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่ หรือนโยบายในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ครูดำเนินงานไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา รวมถึงการแบ่งงานอย่างเหมาะสม

2. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง การได้รับความเข้าใจ กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริม และครูได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือจากสถานศึกษาในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3. การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง การเกิดความขัดแย้งขึ้นในการปฏิบัติงานจะได้รับการควบคุม และแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลและตรงไปตรงมา ผู้บริหารและครูยอมรับความขัดแย้งและทำให้เกิดความยุติธรรมกับทุกฝ่าย ครูได้แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แม้จะมีความเห็นต่างจากผู้อื่น

4. การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง การที่ครูได้รับสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม ได้รับการยกย่อง ชื่นชม ชมเชยและให้รางวัลแก่ครูที่มีผลการปฏิบัติงานดี เพื่อกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. การเป็นอิสระ หมายถึง การมีอิสระของครูในการดำเนินการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายภายในสถานศึกษา สามารถเลือกวิธีการทำงาน และตัดสินใจดำเนินการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ยังไม่ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

6. การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาจากการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนความรู้สึกรู้สึกของครูที่มีต่อความสามารถในการยึดหยุ่นของสถานศึกษาเพื่อรองรับวิทยาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลัง หรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกของครู ให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้รวดเร็วยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ที่ส่งผลให้ครูสามารถทำงานได้สมบูรณ์ เมื่องานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายจะเกิดความรู้สึกพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ เป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับและได้รับเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ อีกทั้งยังได้รับความร่วมมือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ครูทำงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือ ลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูเกิดแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มความสามารถ มีความกระตือรือร้น พยายาม เสียสละ รวมทั้งให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น การได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ อีกทั้งสายงานและการเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยและบทความทางวิชาการเกี่ยวกับประสิทธิผลครูในยุคดิจิทัล จากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ สโรจเลาะห์ศิริ (2560) ที่กล่าวถึง ยุคดิจิทัล ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี 2013 ว่าเป็นยุคที่หยิบนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทำให้มนุษย์สามารถสัมผัสได้ทางกายภาพกันมากขึ้น และแนวคิดของ วิริยา วิจิตรวาทการ (2561) ที่ได้อธิบายไว้ว่า ครูในยุคดิจิทัล ต้องมีการพัฒนาทักษะต่างให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใน การเป็นนักนวัตกรรมคิดค้นนวัตกรรมต่าง ๆ เสมือนต้นแบบให้กับผู้เรียน เป็นนักออกแบบการจัดการเรียนสอนเพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล เป็นโค้ชในการกระตุ้นเกิดการอยากเรียนรู้ โดยการตั้งคำถามให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิดวิเคราะห์ และเป็นผู้ช่วยสร้างพื้นที่การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ อีกทั้งเป็นผู้คนพบเทคโนโลยีดิจิทัล คือการรู้ถึงจุดเด่นของเทคโนโลยีต่าง ๆ และนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ผู้เรียนเห็นถึงโอกาสและทางเลือกสำหรับอนาคต ร่วมกับแนวคิดของ Gulzar (2022) ซึ่งอธิบายว่า ประสิทธิภาพของครูมีความสำคัญอย่างมากในการถ่ายทอดความรู้ที่มีความหมาย ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงานและความสามารถทางดิจิทัล เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงการเรียนการสอนด้วยกระบวนการเรียนรู้ใหม่ สนับสนุนในการจัดการกับนักเรียนกลุ่มใหม่ที่หลากหลาย รวมทั้งงานวิจัยของ จิตติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561) ที่อธิบายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูว่าเป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดี และส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัย Redecker and Punie (2017) Fanreza (2018) Mohamed (2019) ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2559) พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2562) ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ และศิรินทร มีขอบทอง (2565) และ รัตนา คนไฉ (2565) โดยนำข้อมูลจากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวมาบูรณาการร่วมกัน และสามารถสรุปองค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน

ยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาผู้เรียน การประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ เป็นต้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ ภาวินี ต้นเล่ง (2565) ที่ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานว่าเป็น ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ แสดงศักยภาพ อีกทั้งความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงกระบวนการดำเนินงานในการนำทรัพยากรมาใช้อย่างคุ้มค่า ซึ่งมีการปฏิบัติที่เหมาะสมทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างสูงสุด ร่วมกับแนวคิดของ Hoy et al. (2002) ที่ว่า บรรยากาศโรงเรียน เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งโดยตรงและโดยอ้อมซึ่งเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของ Anisah and Rusdinal (2020) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของครู พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของครู คือ บรรยากาศขององค์กร และงานวิจัยของ Widyaningsih et al. (2021) ได้ทำการวิจัย อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการสอนต่อผลการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา พบว่าบรรยากาศองค์กรโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู และบรรยากาศองค์กรโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาผ่านแรงจูงใจในการสอน และงานวิจัยของ สุวรรณนา สุ่มเนียม (2560) เรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา พบว่า บรรยากาศสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานครูอาชีวศึกษา และยังพบว่าตัวแปรด้านบรรยากาศสถานศึกษาส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษาผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน

4. ปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของ Brown and Moberg (1980) ที่สรุปแนวคิดไว้ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นกลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กรที่สมาชิกรับรู้ โดยเป็นบรรยากาศที่แสดงถึงสภาพองค์กร และระบุความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง อีกทั้งยังมีอิทธิพล

ต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และแนวคิดของ Kopelman et al. (1990) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับสภาพการรับรู้ทางจิตใจ หรือในเชิงจิตวิทยา ซึ่งเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเป็นสิ่งที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของนโยบายองค์กร เข้าใจถึงการปฏิบัติงาน นอกจากนี้บรรยากาศขององค์กรยังส่งผลในการเชื่อมโยงเจตคติของผู้ปฏิบัติงานเข้ากับการแสดงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานด้วย รวมทั้งแนวคิดของ Hoy and Miskel (2005) ที่ว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นลักษณะภายในที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และบทความวิจัยของ กฤษญา ถวัลย์เศรษฐ์ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่าบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียน รวมทั้งงานวิจัยของ Rivai (2019) ที่ศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลภายในจังหวัดสุราเวสี ตะวันตก ประเทศอินโดนีเซีย พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ Raza (2010) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรและประสิทธิผลของครูในวิทยาลัยของรัฐและเอกชนของรัฐบังกลาเทศ พบว่าบรรยากาศขององค์กรแบบเปิดมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมากกับประสิทธิผลของครู

5. องค์ประกอบบรรยากาศสถานศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิด บรรยากาศสถานศึกษา ของ Brown and Moberg (1980) Kelly (1980) Hay (1995) Stringer (2002) และงานวิจัยของ Wudarzewski (2019) พัทธานันท์ โภชฌงค์ (2562) สุภัสสร ชูประยูร (2563) อีรศักดิ์ มังคุด (2564) ธนัทพงษ์ วัชระพันธ์ (2564) โดยรวบรวม แนวคิด องค์ประกอบของบรรยากาศสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทในยุคดิจิทัล มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล และสรุปองค์ประกอบของบรรยากาศสถานศึกษา ประกอบด้วย โครงสร้าง ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การให้รางวัลตอบแทน การเป็นอิสระ และการเปลี่ยนแปลง

6. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการวิจัย ของ อรุณา จันทนป (2561) นิชานันท์ วรรณกุล (2564) ณัชชา ใจตรง (2566) และนอกจากนั้นยังมีงานวิจัยของ Hadiya (2019) ที่ได้ศึกษา

ประสิทธิผลของครูที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างประสิทธิผลของครูและแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการวิจัยของ สุดคณิง ปกปิด (2561) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และงานวิจัยของ สุจิรา ถาบันแก้ว (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

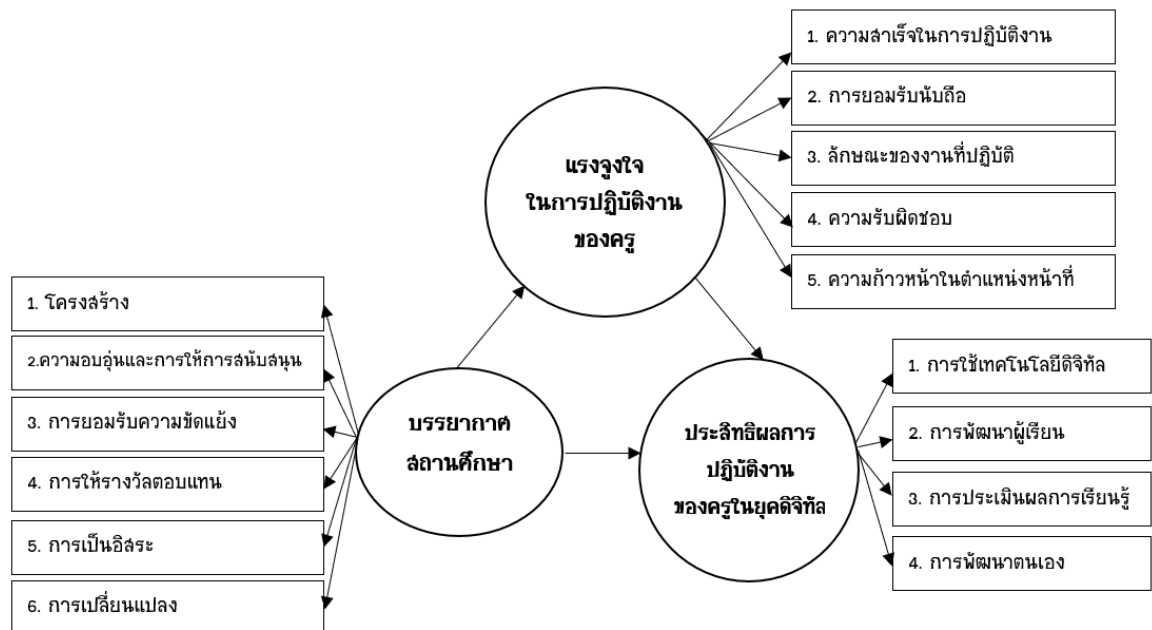
7. องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากแนวคิดและการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน นำมาสู่การกำหนดปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นปัจจัยมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงาน ร่วมกับงานวิจัยของ อรุณา จันทนป (2561) กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563) อัญชลิ สนพลาย (2564) และได้สรุปปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ ความรับผิดชอบ

8. ปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของ สมจิต สงสาร (2552) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีประสิทธิผลของครู ผลการวิจัยพบว่า การสร้างบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีประสิทธิผลของครู โดยส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และงานวิจัยของ สุวรรณาสุมเนียม (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูอาชีวศึกษา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งงานวิจัยของ Widyaningsih et al. (2021) ได้ศึกษา อิทธิพลของบรรยากาศองค์การโรงเรียนและแรงจูงใจในการสอนต่อผลการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาผ่านแรงจูงใจในการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยผู้วิจัยสามารถนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังรูป



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านบรรยากาศสถานศึกษาและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
 - 1.1 ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
 - 1.2 นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นครูในยุคดิจิทัล
 - 2.1 ความหมายของครูในยุคดิจิทัล
 - 2.2 คุณลักษณะของครูในยุคดิจิทัล
 - 2.3 บทบาทของครูในยุคดิจิทัล
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
 - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
 - 3.3 องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
 - 4.1 อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
 - 4.2 อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
 - 4.3 อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
5. ปัจจัยด้านบรรยากาศสถานศึกษา
 - 5.1 ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษา
 - 5.2 องค์ประกอบของบรรยากาศสถานศึกษา

6. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

6.1 ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษา

6.2 องค์ประกอบของบรรยากาศสถานศึกษา

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

เขต 2

จากการศึกษาเอกสารข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ ดังต่อไปนี้

1.1 ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย ท้องที่ เขตบางรัก วัฒนา สาทร พระโขนง บางนา คลองเตย บางคอแหลม ยานนาวา ดินแดง ห้วยขวาง จตุจักร ลาดพร้าว บางเขน สายไหม บึงกุ่ม บางกะปิ วังทองหลาง ดอนเมือง หลักสี่ ลาดกระบัง สะพานสูง คันนายาว มีนบุรี คลองสามวา หนองจอก ประเวศ และสวนหลวง และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ตั้งอยู่ที่เขตห้วยขวาง

บริบททั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเพื่อให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีบริบททั่วไป ดังนี้

ที่ตั้งและอาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดปทุมธานี ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดสมุทรปราการ ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดนนทบุรีในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครและสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ทิศทางการบริหารการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้กำหนดทิศ
ทางการบริหาร การจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบาย
ยุทธศาสตร์ ของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บรรลุผล
ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิสัยทัศน์

"เป็นศูนย์กลางพัฒนาคุณภาพการศึกษา บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย สู่
ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน"

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครอง
ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาได้รับความ
ปลอดภัยทุกรูปแบบเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะ
ในศตวรรษที่ 21
4. ยกกระดับผู้เรียนให้มีสมรรถนะและมีความเป็นเลิศตามศักยภาพเพื่อเพิ่มขีด
ความสามารถในการแข่งขัน
5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทาง
การศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ
6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้าน
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษา
7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
8. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
ดิจิทัลที่ทันสมัย

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้และปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยทุกรูปแบบเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพะที่ดี
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพ ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. ผู้เรียนมีสมรรถนะและมีความเป็นเลิศตามศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ในระบอบนานาชาติ
5. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาส ความเสมอภาค บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ
6. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษา มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
7. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย
9. กำกับ ติดตาม ประเมิน และสรุปรายงานผลอย่างเป็นระบบ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ มีงานวิจัยและเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

1.2 นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2567

นโยบาย

1. ด้านความปลอดภัย

ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัย
ทุกรูปแบบเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

1.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย
อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ ในการป้องกัน ดูแล ดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัยจากโรคภัย ภัยพิบัติ
อุบัติเหตุ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

1.2 พัฒนาระบบกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากร
ทางการศึกษา และสถานศึกษา รวมถึงการใช้ Big data และแอปพลิเคชันในการเฝ้าระวังเชิงรุก
ด้วยระบบมาตรฐานความปลอดภัยกระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform) พร้อมทั้งจัดทำ
แผนบริหารจัดการด้านความปลอดภัย และแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤติ (Business
Continuity Plan : BCP)

1.3 ส่งเสริมให้สถานศึกษามีแผนการป้องกันและแก้ปัญหาภัยคุกคามทางไซเบอร์
การแสดงผลที่ไม่เหมาะสม พฤติกรรมกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่น ความรุนแรงในสถานศึกษา การล่วง
ละเมิดทางเพศและยาเสพติด โดยความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย

1.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่
พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนักรู้ และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู
ทรัพยากรธรรมชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปรับตัวรับมือต่อผลกระทบจากภัย
ธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

2. ด้านโอกาส

สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการทาง
การศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมี
คุณภาพสอดคล้องตามศักยภาพและความถนัดของตนเอง

2.2 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มขีด
ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.3 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับโอกาสในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพตามความถนัด ความสนใจและศักยภาพของผู้เรียน โดยการพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายและร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการเทียบระดับ การศึกษารวมทั้งการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

2.4 พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือ ค้ำครองนักเรียนและการแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีความสุข พัฒนาระบบป้องกัน ฝ้าระวัง และดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง กลุ่มเปราะบาง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เพื่อไม่ให้หลุดออกจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.5 สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ อุปกรณ์ดิจิทัลและอินเทอร์เน็ต ให้นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้อย่างเหมาะสมเพียงพอ

2.6 ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพมีทักษะในการดำเนินชีวิต มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.7 พัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาสำหรับคนพิการ รวมทั้งการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพของเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส

3. ด้านคุณภาพ

พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง รู้และปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นพื้นฐานของสังคมไทยและเป็น “ซอฟต์แวร์เวอร์” ในการสื่อสารภาพลักษณ์ของประเทศไทยและนำเสนอความเป็นไทยสู่สากล

3.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ เพื่อ

เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเลือกศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียน

3.3 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) และตามแนวคิดทฤษฎีปัญญา ด้วยจัด กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน(Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่น ตอบสนองความถนัดและความสนใจของผู้เรียนเพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning) ที่เชื่อมโยงสู่การทำงานในอนาคต

3.4 ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มี สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และภาษา มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีจรรยาบรรณตาม มาตรฐานวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.5 ส่งเสริมให้สถานศึกษาใช้นวัตกรรมอย่างหลากหลายในการจัดการเรียนการสอน ในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อแก้ไขภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

4. ด้านประสิทธิภาพ

ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

4.1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการศึกษา บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัยสู่ ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

4.2 นำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และระบบข้อมูล สารสนเทศ มาใช้เป็นกลไกในการบริหารจัดการศึกษา (Digital Processing) การเชื่อมโยงและ แบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ รวมทั้งขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาตาม บริบทของสถานศึกษาและพื้นที่เพื่อการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการบริการที่มี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพสังคม รองรับภาวะวิกฤตและเหตุจำเป็นในอนาคต

4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลที่ สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง ๆ (Big Data Technology) ที่นำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อวางแผนการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 ส่งเสริม พัฒนาการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาและการ รายงานผลอย่างเป็นระบบ มีงานวิจัยและเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการศึกษา

4.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยสู่การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

4.6 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีความเข้มแข็ง โดยยึดหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือระบบคุณธรรมความโปร่งใสและความเสมอภาคระหว่างบุคคล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาเป็นสำคัญ

เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1. คุณภาพผู้เรียน ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นทางด้านวิชาการ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต ทักษะการใช้เทคโนโลยี มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสุขภาพกายและจิตที่ดี

2. คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ มีทักษะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลาย มีทักษะด้านภาษาและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

3. คุณภาพการบริหารจัดการศึกษา มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และข้อมูลสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการและการตัดสินใจ มีการสร้างบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งมีห้องเรียนคุณภาพ และมีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย

4. คุณภาพเครือข่ายร่วมพัฒนาการศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับสหวิทยาเขต ระดับชุมชน ระดับประเทศ และระดับนานาชาติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. คุณภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีการบริหารจัดการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และบูรณาการกับการจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อสังคมออนไลน์

การขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นสู่การปฏิบัติ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด นำนโยบายและจุดเน้นเป็นกรอบแนวทาง การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนตามแนวทาง “สพฐ. วิถีอนาคต วิถีคุณภาพ” และ “ศูนย์กลางการพัฒนาคุณภาพศึกษา บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน”

2. ให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นสู่การปฏิบัติในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในรูปแบบงานวิจัยเป็นฐานอย่างมีคุณภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นครูในยุคดิจิทัล

2.1 ความหมายของครูในยุคดิจิทัล

การศึกษาในยุคปัจจุบันนี้เป็นการศึกษาในวิถีทางใหม่โดยมีเทคโนโลยีเป็นตัวแปรสำคัญและถือได้ว่าเป็นการศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคที่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างไร้ขีดจำกัด ส่งผลให้ครูในยุคดิจิทัลต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังต้องนำประโยชน์ของเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นครูได้อย่างสมบูรณ์ที่สุด

สโรจ เลหาศิริ (2560) ได้กล่าวถึง ยุคดิจิทัล ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี 2013 ว่าเป็นยุคที่นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทำให้มนุษย์สามารถสัมผัสได้ทางกายภาพกันมากขึ้น มีการผลิต Smart Devices ที่นอกเหนือจาก Smartphone มากขึ้น อาทิ Smart Glasses, Wearable technology อย่าง fit bit, Drone, Virtual reality, Augmented Reality ที่เริ่มเห็นเป็นรูปเป็นร่างและมีการทำตลาดกับสิ่งเหล่านี้มากขึ้น การนำเอาเทคโนโลยีเหล่านี้มาใกล้มนุษย์มากขึ้น จะทำให้มนุษย์มีความสะดวกสบายและได้รับประสบการณ์ที่เหนือกว่าที่ดิจิทัลสามารถมอบให้ได้

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2559) ได้อธิบายบริบทของประเทศไทยยุคดิจิทัล ในแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ไว้ว่า เทคโนโลยีสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้ในหลากหลายมิติ เช่น การสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ การเพิ่มรายได้ การเข้าถึงบริการของภาครัฐ เทคโนโลยีดิจิทัลถือเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการเรียนรู้และการศึกษา การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลมีปริมาณเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากอุปกรณ์พกพา เช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ แท็บเล็ต สิ่งสำคัญคือ การพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับสังคมใหม่ที่รวมถึงการคิด วิเคราะห์ แยกแยะสื่อต่าง ๆ หรือที่เรียกว่าการรู้เท่าทันสื่อและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย

รักษิต สุทธิพงษ์ (2560) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล เป็นยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วและมีบทบาทในการสนับสนุนการจัดการศึกษา เปลี่ยนจากการเรียนแบบเผชิญหน้า (Face-to-face) ที่จำกัดการเรียนเฉพาะในห้องเรียน โดยมีผู้สอนเป็นผู้ดูแลและควบคุมห้องเรียน มาเป็นการเรียนแบบออนไลน์ (Online Learning) ที่ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ (Anytime Anywhere)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2561) ให้ความหมาย ยุคเทคโนโลยีหรือยุคดิจิทัล ไว้ว่า เป็นยุคที่ความฉลาดของเทคโนโลยีจะทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ สื่อสารและทำงานกันเองได้อย่างอัตโนมัติ เทคโนโลยีในอดีตเปรียบเสมือนเป็นแขนขาให้แก่มนุษย์ เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก หยิบจับคำนวณประมวลผลให้เทคโนโลยีถูกนำมาพัฒนาต่อยอด

เพื่อลดบทบาทของมนุษย์และเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิดเพื่อข้ามขีดจำกัด สร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ โดยใช้ชื่อยุคนี้ว่าเป็นยุค Machine-to-Machine

ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562) ได้สรุปความหมาย ยุคดิจิทัล ว่าเป็นยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพ หรือวิดีโอ ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา สังคมยุคดิจิทัลเป็นสังคมที่สื่อและเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต คนในยุคดิจิทัลจึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยี ต้องพัฒนาความรู้และการคิดวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งรู้จักการเรียนรู้สิ่งใหม่ไม่หยุดนิ่ง สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างเต็มศักยภาพ

ภัทรา จรรยาธรรม (2564) ได้นิยามไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาหนึ่งที่วิวัฒนาการของเทคโนโลยีเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ และช่วยให้การดำเนินชีวิตประจำวันของมีความสะดวกสบายมากขึ้นจนส่งผลให้วิถีชีวิต เศรษฐกิจ สังคม ธุรกิจ และการศึกษาเปลี่ยนไป

มนัญชยา พัฒนประดิษฐ์ (2565) สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีความก้าวหน้า มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลากหลาย มีการเชื่อมต่อข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ผ่านอุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ผู้คนสามารถเข้าถึง แลกเปลี่ยนข้อมูล รวมถึงติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา ทำให้การใช้ชีวิตสะดวกสบายมากยิ่งขึ้นกว่าที่ผ่านมา

ภัทรนันท์ ไททยะสิน (2562) ได้กล่าวถึง การเป็นครูในยุคดิจิทัล ผู้สอนจำเป็นต้องสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือการสร้างผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรม โดยเน้นไปที่ทักษะของการเป็นผู้นำกิจกรรม (facilitator) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน (constructionism) นำไปสู่การออกแบบรูปแบบการเรียนการสอนรวมทั้งการเลือกใช้เทคโนโลยีการศึกษาอย่างเหมาะสม

นันทยา น้อยจันทร์ (2565) ได้กล่าวว่า ครูในยุคดิจิทัล ต้องปรับตัวให้เท่าทันกับเทคโนโลยี พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน อีกทั้งในเรื่องของเครื่องมือ สื่ออุปกรณ์ การสื่อสารทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการแสวงหาความรู้ที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ต้องตระหนักถึงศิษย์ในยุคปัจจุบันที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล การที่ครูจะต้องเข้าถึงเทคโนโลยีและรู้เท่าทันดิจิทัลไม่ใช่เพียงแต่เพื่อการสร้างแนวทางการเรียนรู้ใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังต้องเป็นไปเพื่อการรู้เท่าทันศิษย์ในยุคดิจิทัลอีกด้วย

ชฎาพร จิตศิลป์ (2566) ได้กล่าวว่า การเป็นครูในยุคดิจิทัล ต้องเน้นให้นักเรียนแสวงหาความรู้ได้เอง ครูจะไม่ใช้วิธีถ่ายทอดความรู้โดยตรง แต่จะให้นักเรียนสามารถใช้อินพุตความรู้หรือสังเคราะห์ความรู้จากข้อมูลข่าวสารที่แสวงหามาได้ ครูยุคดิจิทัลต้องเป็นนักจัดการที่ดี จัดการให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยลงมือปฏิบัติ (Action Learning) และต้องเปลี่ยนการสอบเป็นการประเมินเพื่อการพัฒนา ปรับปรุง ครูยุคดิจิทัลต้องมีเทคนิคในการทำให้นักเรียนเรียนรู้อย่างสนุก รู้วิธีการใช้และประยุกต์เทคโนโลยีอุบัติใหม่ เน้นให้ผู้เรียนมีความสุขกับการทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ มีแรงจูงใจให้คิด สร้างสรรค์ นำเสนอความรู้อย่างสนุกสนาน

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ครูในยุคดิจิทัล หมายถึง ครูที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรมที่มีความก้าวหน้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยครูจะไม่ใช้วิธีถ่ายทอดความรู้โดยตรง แต่จะให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยลงมือปฏิบัติ อีกทั้งยังเน้นให้นักเรียนแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถอนุมานความรู้หรือสังเคราะห์ความรู้จากข้อมูลข่าวสารที่แสวงหามาได้ เน้นให้ผู้เรียนมีความสุขกับการทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

2.2 คุณลักษณะของครูในยุคดิจิทัล

Fatima and Nouredine (2022) ได้กล่าวว่า การเป็นครูในยุคดิจิทัลถือเป็นความท้าทายอย่างแท้จริง สำหรับครูหลาย ๆ คน การประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับว่าพวกเขาเชี่ยวชาญเครื่องมือทางดิจิทัลมากน้อยเพียงใด สามารถสรุปลักษณะของครูยุคดิจิทัลได้ ดังนี้

1. ครูเพื่อการเรียนรู้ ครูต้องเข้าใจว่านักเรียนเรียนรู้ได้อย่างไรและทราบถึงความชอบของตนเองเกี่ยวกับการเลือกโปรแกรมและระบุผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน
2. ผู้ดูแลรักษา ครูควรจำไว้ว่าพวกเขาเก่งที่สุดในการเปิดเผยข้อมูลโดยการกระตุ้นความคิด ทำทนายแนวความคิด และสนับสนุน ให้นักเรียนค้นพบแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์เมื่อค้นหาหัวข้อ และสาขาการวิจัยใหม่ๆ
3. นักเทคโนโลยี เทคโนโลยีไม่สามารถมีประสิทธิผลสำหรับการเรียนการสอนได้ เว้นแต่ครูจะรู้วิธีบูรณาการในการสอนของตน ครูต้องมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีและในขณะเดียวกันก็ต้องเผชิญกับวิชาและเนื้อหาการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและความคาดหวังของนักเรียนที่ไม่มั่นใจในการใช้เทคโนโลยี
4. ผู้ทำงานร่วมกัน ครูที่ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นครูที่ประสบความสำเร็จ ครูควรแบ่งปันประสบการณ์และเป้าหมายและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมของโรงเรียน โดยการโต้ตอบกับเพื่อนร่วมงาน แลกเปลี่ยนความคิดและทรัพยากรอภิปรายการจุดแข็งและจุดอ่อนของแนวทางและวิธีการสอน

5. นักวิชาการ ครูยุคดิจิทัลควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ชื่นชมนวัตกรรม ให้คำแนะนำ และประเมินแนวทางการสอนผ่านการศึกษาและการวิจัยอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถพัฒนา เลือกลงแนวทางที่เหมาะสมและแม่นยำ ตรงกับความต้องการของนักเรียน

6. ผู้ทดลอง ครูมักจะได้รับแรงบันดาลใจจากสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ พวกเขาลองแนวทางใหม่ ๆ สำรวจการพัฒนาทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสร้างวิธีใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

รักษิต สุทธิพงษ์ (2560) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะครูในยุคดิจิทัล จะต้องมีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อีกทั้งยังต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเอง และต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนให้มีความเป็นดิจิทัลมากขึ้น โดยสามารถสรุปคุณลักษณะของครูยุคดิจิทัลได้ ดังนี้

1. เป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ
2. เข้าใจในตัวผู้เรียนและมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง
3. มีการคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์
4. มีการปรับตัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
5. ทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชีวิตในลักษณะเครือข่าย
6. สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลบูรณาการรายวิชา
7. มีการสื่อสารที่หลากหลาย

มานิช หัทธยามาศย์ (2564) ได้ให้คุณลักษณะครูของโรงเรียนในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ว่าต้องมีทั้งความรู้ความสามารถที่ดีตามแนวคิดและทฤษฎีในการสอน และทักษะเป็นนักจัดการที่ดีซึ่งประกอบด้วยมาตรฐาน สำคัญ 3 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 1 ครูต้องเป็นผู้แนะนำ ช่วยเหลือ สร้างแรงดลใจในการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 2 ครูต้องพัฒนาและออกแบบ

มาตรฐานที่ 3 ครูต้องส่งเสริมต้นแบบการเป็นพลเมืองทาง Digital

พระปลัดสามารถ จนุทสาโร (สิงห์รักษ์) (2565) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของครูในยุคดิจิทัล ว่าครูต้องมีทักษะเพื่อศิษย์ไทยในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) นอกจากนี้ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 นั้นมีอยู่ 3 ด้านหลัก คือ

1. ทักษะการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม

2. ทักษะสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี

3. ทักษะชีวิตและอาชีพ ครูต้องพัฒนาทักษะเหล่านี้ให้กับผู้เรียนเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ครูอาจจะเกิดมาในยุคที่เทคโนโลยียังไม่หลากหลาย แต่งานของครูคือการเตรียมคนให้พร้อมสำหรับกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จึงต้องมีการพัฒนาคุณสมบัติและศักยภาพความเป็นครูเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยในปัจจุบัน

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูยุคดิจิทัล ประกอบไปด้วยความสามารถพื้นฐานที่ครูต้องมีเพื่อใช้ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนโดยเชื่อมโยงกับเนื้อหาในรายวิชา เลือกรสและประยุกต์ใช้แหล่งเรียนรู้ทางการศึกษาที่มีให้เหมาะสมกับหลักสูตรเนื้อหาในรายวิชา มีการสื่อสารโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน รวมถึงอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา คิดสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดี และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างเต็มที่ตามความถนัดของผู้เรียน มีการประเมินผลให้ผู้เรียนได้รับรู้ถึงพัฒนาการการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน

2.3 บทบาทของครูในยุคดิจิทัล

Sharma (2018) กล่าวว่า ในยุคดิจิทัลครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงความรู้ไปสู่ผู้เรียน นอกจากทักษะการสอนทั่วไปแล้วครูจำเป็นต้องเพิ่มเติมทักษะเพื่อให้ครูแสดงบทบาทในฐานะผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย

1. ทักษะทางด้านเครือข่าย (Networking) เป็นทักษะที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ใช่แค่นักเรียนที่ได้เรียนรู้แต่ครูยังได้เรียนรู้และจัดการสอนได้ในสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือกับผู้เรียน รวมถึงการสร้างเครือข่ายกับครูผู้สอนในวิชาเดียวกัน ที่สามารถแบ่งปันความรู้ต่าง ๆ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในสาขาวิชาที่ใกล้เคียงกันเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น

2. ทักษะการสื่อสาร (Communication) ครูต้องมีการเพิ่มทักษะทางเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยสื่อสารผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น การสร้างคลิปวิดีโอสั้น ๆ ลงบนโซเชียลมีเดีย การสัมภาษณ์ผ่านเว็บไซต์ การสร้างห้องสมุดดิจิทัล การใช้ฐานข้อมูลบนอินเทอร์เน็ตเพื่อค้นหาและแบ่งปันความรู้ที่มี ครูสามารถเพิ่มความรู้ของตนเองได้เกินขีดจำกัดด้วยทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

3. ทักษะการคิด (Thinking) ครูต้องมีทักษะในการคิดเชิงวิพากษ์ คิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการคิดวางกลยุทธ์ต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และการสร้างความรู้จะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของครูในการเลือกข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ และข้อมูลมีความถูกต้อง

4. ทักษะการบ่มเพาะ (Nurturing) ครูต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นอันดับแรก โดยต้องอบรมสั่งสอน แบ่งปันความรู้และเตรียมผู้เรียนให้พร้อมในการเชื่อมต่อกับโลกภายนอก ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเติบโตขึ้นและเข้าใจความเป็นไปของเรื่องต่าง ๆ ในสังคม

5. ทักษะการจัดการความรู้ (Management of knowledge) ความรู้นั้นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีแหล่งความรู้เพิ่มขึ้นอย่างมากในโลกอินเทอร์เน็ต ความรู้นั้น ๆ จะเป็นประโยชน์กับผู้เรียนได้ก็ต่อเมื่อครูมีทักษะในการจัดการและเชื่อมโยงความรู้นั้น ๆ ครูต้องสามารถจัดการความรู้ โดยการวิเคราะห์ ประเมิน ใช้และเผยแพร่ออกมาให้อยู่ในบริบทที่ถูกต้องและเหมาะสมกับผู้เรียน ครูที่สามารถเชื่อมโยงความต้องการของผู้เรียนกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพื่อการบรรลุเป้าหมายตามต้องการได้ คือ ครูในยุคดิจิทัล

Tharamma (2020) กล่าวถึง บทบาทของครูในยุคดิจิทัล ได้เปลี่ยนจากผู้สอนไปสู่ผู้จัดการพฤติกรรมทางสังคมและอารมณ์ของนักเรียน เป็นที่ปรึกษาด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์รวมในฐานะพลเมืองที่สมดุล ในสภาพแวดล้อมดิจิทัลครูผู้สอนต้องคอยสังเกตเวลาที่นักเรียนใช้เพื่อการจัดการเวลาซึ่งจะทำให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างเหมาะสมที่สุด ครูต้องจัดการกับปัญหาทางสังคมและอารมณ์ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงเมื่อการเรียนรู้หยุดชะงัก

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้สรุปบทบาทที่สำคัญของครูยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

1. ผู้ฝึกสอนหรือชี้นะ (coach) ครูต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียน ไม่ตั้งตนเป็นผู้รู้ มีทักษะในการกำกับ ติดตามการเรียนรู้ คอยชี้นะแนวทางให้ผู้เรียนในการศึกษาค้นคว้า
2. นักตั้งคำถาม (questioner) ใช้คำถามกระตุ้นความคิดท้าทายให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน
3. นักออกแบบการเรียนรู้ (learning designer) เข้าใจศาสตร์การสอนและออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้เรียนและวิธีการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
4. นักจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (context provider) สามารถจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. นักเทคโนโลยี (educational controller) ครูมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา นำสื่อนวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ในการบูรณาการการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

6. ผู้ควบคุมคุณภาพ (quality controller) ครูมีหน้าที่กำกับ ควบคุม และ ผลักดัน และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ที่เต็มศักยภาพสูงสุดของผู้เรียน

7. ผู้เป็นแบบอย่างที่ดี (role model) ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการเป็นบุคคลทางการเรียนรู้ มีทักษะในการทำงานเป็นทีม สามารถเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ ใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียน และครูต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สร้างความเท่าเทียมในสังคม

สุพินดา ฤทธิจันทร์ (2562) ได้เสนอ บทบาทครูในยุคเทคโนโลยีการศึกษา ว่าต้องจัดให้มีบรรยากาศชั้นเรียนในรูปแบบการสอนที่มีเรียนรู้กันเป็นทีม พร้อมกับครูให้ผู้เรียนสร้างผลผลิตให้มากที่สุด ให้ความสำคัญกับผู้เรียนได้ลงมือทำและพัฒนาเป็นผลงานของเขาเองที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะผลงานของตนเองในเชิงสร้างสรรค์และรับผิดชอบต่อผลงานที่พัฒนาขึ้น ซึ่งเป็นคุณลักษณะคนรุ่นใหม่ของสังคมไทยในการพัฒนาประเทศ รูปแบบการสอนแบบ CCPR Model (Criticality-Creativity-Productive-Responsibility Based Instruction) โดยเปลี่ยนบทบาทของครูไปอยู่ที่ผู้เรียน ในขณะที่บทบาทใหม่ของครู คือ ช่วยและเสริม เปิดปากศิษย์ปิดปากครู เป็นต้น

สุนันท์ สีพาย (2562) ได้อธิบายไว้ว่า ครูในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความสามารถปรับตัวให้พร้อมและพัฒนาตนเองให้ทันยุคที่เปลี่ยนไป อีกทั้งต้องมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาด้านทักษะวิทยาการให้ทันสมัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เทคนิค วิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการเรียนการสอน โดยครูต้องเตรียมความ และส่งเสริมพัฒนาเด็กตามความชอบความถนัดอย่างเต็มตามศักยภาพ

วิริยา วิจิตรวาทการ (2561) ได้เสนอว่า ครูยังเป็นหัวใจสำคัญในระบบการศึกษา แม้ว่าเทคโนโลยีต่าง ๆ จะเข้ามามีบทบาทมากขึ้นก็ตาม เพราะครูในยุคดิจิทัลต้องมีการพัฒนาทักษะต่างให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใน 5 ด้าน คือ

1. นวัตกรรม (Innovator) ครูต้องสามารถคิดค้นนวัตกรรมต่าง ๆ และยังคงเป็นเสมือนต้นแบบให้กับผู้เรียน

2. นักออกแบบ (Designer) ให้ครูออกแบบการจัดการเรียนสอนเพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล

3. โค้ช (Coach) ครูจะเป็นผู้กระตุ้นเกิดการอยากเรียนรู้ โดยการตั้งคำถามให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิดวิเคราะห์

4. ผู้ช่วย (Facilitator) ครูจะเป็นผู้ช่วยสร้างพื้นที่การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นต่าง ๆ

5. ผู้คนพบเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Enabler) ครูจะต้องสามารถรู้ถึงจุดเด่นของเทคโนโลยีต่าง ๆ และนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ผู้เรียนเห็นถึงโอกาสและทางเลือกสำหรับอนาคต

เสกสิทธิ์ สนมสมบัติ (2566) ได้เสนอว่าบทบาทครูยุคดิจิทัล เป็นบทบาทของครูในสถานศึกษาในการชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนด้วยการใช้คำถามอย่างมีอรรถาธิบาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบ ออกแบบการเรียนรู้ และจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทครูในยุคดิจิทัล จะต้องเป็นผู้แนะนำช่วยเหลือ สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรคงานให้ผู้เรียน และนำเทคโนโลยีมาช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ในระดับขั้นที่สูงขึ้น รวมถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ตามความสามารถในการเรียนรู้ของแต่ละคน ไม่ว่าจะแบบตัวต่อตัวหรือแบบใช้สื่ออื่น ๆ ครูต้องพัฒนาและออกแบบกระบวนการการเรียนรู้และการประเมินผลอย่างตรงไปตรงมา ใช้เครื่องมือหลากหลายรูปแบบ และครูต้องส่งเสริมต้นแบบการเป็นพลเมืองทางดิจิทัลให้แก่ผู้เรียน

3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

3.1 ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

ประสิทธิผล (Effectiveness) ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้อย่างหลากหลายและแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้วิจัยหรือนักวิชาการ โดยส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้ดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Anderson (2004) ได้นิยาม ประสิทธิภาพการทำงานครู ไว้ว่าเป็นการบรรลุเป้าหมายที่พวกเขาตั้งไว้สำหรับตัวเองหรือได้กำหนดไว้โดยผู้อื่น โดยมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมาย และต้องสามารถใช้ความรู้และทักษะเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม

Gao (2013) ได้สรุปความหมายของ ประสิทธิภาพการทำงานครู คือการที่ครูมีความสามารถในการดึงดูดนักเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และมีความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการเพิ่มจากผู้เรียนรวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วย

Gulzar (2022) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของครูในยุคดิจิทัล ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงาน และความสามารถทางดิจิทัล เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงการเรียนการสอนด้วยกระบวนการทัศนการเรียนรู้ใหม่ สนับสนุนในการจัดการกับนักเรียนกลุ่มใหม่ที่หลากหลาย

จุฑามาศ สิริวัฒนโสภา (2559) ได้ให้แนวคิด การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ว่าเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้กับการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน การทำงานพิเศษของโรงเรียน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมไปถึงการพัฒนาตนเอง โดยการนำเทคโนโลยีกับการทำงาน อาจเป็นในรูปแบบของการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนที่เครื่องมือการทำงานเดิม การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงาน และการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อทำให้เกิดการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ

สุนันท์ สีพาย (2562) ได้อธิบายไว้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล คือ ครูต้องมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะบูรณาการการพัฒนาทักษะทางสังคม คุณธรรม จริยธรรม คารวะธรรม การสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศและของโลก จำเป็นต้องมีความสามารถปรับตัวให้พร้อมและพัฒนาตนเองให้ทันยุคที่เปลี่ยนไป อีกทั้งต้องมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาด้านทักษะวิชาการให้ทันสมัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เทคนิค วิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการเรียนการสอน

ภัทรนันท์ ไชยยะสิน (2562) ได้สรุปว่า การบรรลุเป้าหมายในการทำงานของครูในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือการสร้างผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรม โดยเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรคชิ้นงาน (constructionism) นำไปสู่การออกแบบรูปแบบการเรียนการสอน รวมทั้งการเลือกใช้เทคโนโลยีการศึกษาอย่างเหมาะสม

เพชรภรณ์ เทพพรมงคล (2562) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ว่าเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากบุคลากรใช้ทรัพยากรขององค์การ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือสูงกว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ลักขณา สักเข็มหาร (2563) ได้สรุปความหมาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะและความรู้ มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อกระบวนการปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้ การปฏิบัติงานตามระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา และการปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา

วรรษยา ลาบุญ (2563) ได้ให้นิยาม ประสิทธิภาพการทำงาน of ครู ไว้ว่า การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้

สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่หรือคุณลักษณะที่ดีของครูที่เกิดขึ้นจากผลของคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

ณัฐฐา อ่อนพรหม (2564) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ผลลัพธ์ของการบริหารงานขององค์การที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า ถือเป็นเครื่องมือในการวัดบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มความสามารถในการที่จะร่วมมือเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ

วิโรจน์ สุวรรณประไพ (2565) ได้สรุปความหมาย ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มคนที่ทำให้กระบวนการหรือระบบในองค์การดีขึ้น และสามารถดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยสามารถการตอบสนองของความต้อการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งสามารถวัดและประเมินผลได้อย่างชัดเจน

พรทิพา สีหาคุณ (2565) ได้อธิบาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนว่าเป็นการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในโรงเรียนจนประสบผลสำเร็จ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนให้ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล คือ การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานของครูตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างสมบูรณ์ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งครูต้องส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนที่ดี ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างเท่าทัน

3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

Gibson (1991) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) มีสาเหตุมาจากความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) ของบุคคลในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ประสิทธิภาพยังมีสาเหตุมาจากทัศนคติ (Attitude) ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วย โดยมีแรงจูงใจ (Motivation) เป็นตัวสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพหรือไม่ และขณะเดียวกันภาวะความบีบคั้น (Stress) อาจเป็นสิ่งเร่งรัดหรืออุปสรรคต่อประสิทธิผลของบุคคลได้

Gulzar (2022) กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลของครู ว่ามีความสำคัญอย่างมากในการถ่ายทอดความรู้ที่มีความหมาย ซึ่งประสิทธิผลของครูขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงานและความสามารถทางดิจิทัล เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงการเรียนการสอนด้วยกระบวนการเรียนรู้ใหม่ สนับสนุนในการจัดการกับนักเรียนกลุ่มใหม่ที่หลากหลาย ทั้งช่วงอายุ และเชื้อชาติ รวมทั้งใช้ภูมิหลังและความรู้เดิมที่หลากหลาย

พิชามญชุ์ สมบุญ (2561) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานนั้นมีตัวแปรหลายด้าน และสามารถชี้วัดได้ตามความแตกต่างของบุคคล ที่สามารถพัฒนาได้ยากและง่ายขึ้นอยู่กับความรู้และทักษะของแต่ละคน

ลักขณา สักเข็หมาร (2563) ได้ให้ความสำคัญของประสิทธิผลของการปฏิบัติในสถานศึกษาหรือองค์กร ว่าเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการปฏิบัติงานของสถานศึกษาหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง สามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด และมีความสำคัญยิ่ง ในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลมีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นตัวบ่งชี้ว่าครูสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด จากการถ่ายทอดความรู้ที่มีความหมายและความสามารถทางดิจิทัลของครูเพื่อให้สามารถเชื่อมโยงการเรียนการสอนด้วยกระบวนการเรียนรู้ใหม่

3.3 องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

Redecker and Punie (2017) ได้จัดองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานทางดิจิทัลของครู ได้เป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมอย่างมืออาชีพ (Professional Engagement) คือ การนำความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษา โดยมีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคคลากรอื่น แบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพที่ดีและต่อเนื่อง

2. การใช้ทรัพยากรดิจิทัล (Resources) คือ การเลือกแหล่งเรียนรู้ และทรัพยากรดิจิทัลให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ กลุ่มผู้เรียน รูปแบบการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องตระหนักถึงวิธีใช้และการจัดการเนื้อหาทางดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบ

3. การจัดการเรียนรู้ (Teaching and Learning) คือ การจัดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิผล รวมถึงการวางแผน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ

4. การประเมินผล (Assessment) คือ การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสร้างการประเมินระหว่างเรียนและสรุปผลการเรียน ที่สามารถเพิ่มความหลากหลายของรูปแบบการประเมินและมีความเหมาะสมกับผู้เรียนมากขึ้น และนำผลที่ได้ไปวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

5. การส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน (Empowering Learning) คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้กับผู้เรียน โดยอำนวยความสะดวก และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ สร้างความแตกต่างด้วยการนำเสนอกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน

6. การอำนวยความสะดวกทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน (Facilitating learners' digital competence) คือ การส่งเสริมความสามารถทางดิจิทัลของผู้เรียน เพื่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกันแบบดิจิทัล อีกทั้งยังอำนวยความสะดวกในการประเมินผลผู้เรียนผ่านสื่อดิจิทัล ช่วยให้ผู้เรียนจัดการความเสี่ยงในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้

Fanreza (2018) กล่าวถึง การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพของครูในยุคดิจิทัล มี 5 ประการ ได้แก่

1. การให้ความสำคัญกับนักเรียน ครูมีหน้าที่สร้างความสนใจทางการเรียนรู้ให้กับนักเรียน และจัดการเรียนรู้โดยควรคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ใช้สื่อการเรียนรู้ดิจิทัล ครูต้องเลือกสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ทั้งสื่อรูปแบบเดิมและสื่อดิจิทัล เพื่อให้เกิดประโยชน์กับการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด

3. ความเชี่ยวชาญเนื้อหาวิชาที่สอน ครูต้องมีความรู้ ความชำนาญในรายวิชาที่ตนเองสอนอย่างลึกซึ้ง อีกทั้งสามารถใช้สื่อและอุปกรณ์ทางดิจิทัลในการสอนได้อย่างเชี่ยวชาญ

4. การวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม ครูมีหน้าที่ต้องคอยติดตามประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เข้ากับสภาพแวดล้อมและบริบทของนักเรียน โดยต้องมีการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนที่อาจส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนร่วมด้วย

5. การคิดอย่างเป็นระบบ ครูต้องมีทักษะในการคิดในการดำเนินการและแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์และสะท้อนผลจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเองได้ เพื่อนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพกับผู้เรียน

Mohamed (2019) ได้พัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับครูยุคดิจิทัลในอนาคต และสามารถสรุปออกมาได้ 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสามารถทั่วไป (General) เป็นความสามารถพื้นฐานที่ครูต้องมีเพื่อใช้ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น ความรู้ในสาขาวิชาที่สอน การออกแบบการเรียนรู้ รวมทั้งความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ๆ เป็นต้น

2. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Use digital technology) ครูต้องสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนที่มีความหลากหลาย ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

3. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล (Develop digital learning resources) ครูจำเป็นต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล และเชื่อมโยงกับเนื้อหาในรายวิชาที่จะจัดการสอน ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของผู้เรียน

4. การเลือกแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล (Re-mix digital learning resources) ครูมีหน้าที่คัดเลือกแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม ประยุกต์ใช้แหล่งเรียนรู้ทางการศึกษาที่มีให้เหมาะสมกับหลักสูตรเนื้อหาในรายวิชาที่สอนเพื่อตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. การสื่อสาร (Communication) ครูต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน โดยเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน และใช้ภาษาที่สามารถเข้าถึงผู้เรียนได้ง่าย

6. การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitate learning) ครูในยุคดิจิทัลต้องอำนวยความสะดวกผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ โดยทำหน้าที่เป็นโค้ชกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คิดสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงครูได้ง่าย เพื่อช่วยเป็นที่ปรึกษาและแก้ปัญหาให้กับผู้เรียน

7. กลยุทธ์ในการสอน (Pedagogical strategies) ครูต้องใช้กลยุทธ์การสอนที่เหมาะสม เพื่อให้นักเรียนบรรลุผลการเรียนรู้ ใช้ทฤษฎีที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ใช้การทำงานร่วมกันทางออนไลน์เพื่อส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ เรียนรู้จากปัญหาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และเสนอแนะกิจกรรมเพิ่มเติมสำหรับผู้เรียน

8. การประเมินผลการเรียนรู้ (Assess learning) ครูควรสะท้อนผลให้ผู้เรียนได้รับรู้ถึงพัฒนาการของตนเอง โดยเลือกใช้รูปแบบหรือเครื่องมือดิจิทัลในการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและให้เหมาะสมกับผู้เรียน

9. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Personal characteristics) ครูจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนที่ดีเป็นแบบอย่างต่อผู้เรียนได้ รู้จักเปิดใจยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นนักเรียนผู้ตลอดชีวิต สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2559) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลให้เกิดผลสำเร็จนั้น ประกอบไปด้วย 7 ประการ คือ

1. การสร้างและบูรณาการความรู้ ครูต้องสร้างและหาความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถนำความรู้ที่นำมาบูรณาการ ออกแบบกระบวนการเรียน การสอนให้เข้ากับการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละระดับ

2. การคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ครูต้องสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมแล้วถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียนอย่างถูกต้อง ขณะเดียวกันต้องคิดค้นหาวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการออกแบบการเรียนการสอน

3. การมีวิสัยทัศน์และตักผลึกทางความคิด ครูต้องมีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มองการณ์ไกลให้เห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และวิเคราะห์จนตักผลึกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียนได้

4. การรู้และเข้าใจเทคโนโลยี ครูต้องพร้อมที่แนะนำข้อดี ข้อเสียของเทคโนโลยีให้กับผู้เรียนและสังคมได้เป็นอย่างดี

5. การจัดการเรียนรู้ ครูต้องสอนผู้เรียนให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ ๆ ได้เพราะโลกอนาคตเป็นโลกของการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ จึงต้องพัฒนาเด็กให้รู้เท่าทันและพร้อมที่จะสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ออกมาแข่งขันกับสังคมโลก

6. การมีคุณธรรมจริยธรรม ครูต้องมีความเข้มแข็งในจรรยาบรรณ และ ชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม ครูต้องเข้ามามีบทบาทมากขึ้น และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม

7. การพัฒนาวิชาชีพ ครูรุ่นใหม่ต้องเข้ามามีส่วนในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ในวิชาชีพพร้อมกับผู้บริหารมากขึ้นในยุคต่อไป

สุวรรณา สุ่มเนียม (2560) ได้จัดองค์ประกอบของประสิทธิผลการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. คุณภาพงาน หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติและผลงานที่ได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ความผูกพันต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อสถานศึกษาและวิชาชีพครูที่แสดงถึงความศรัทธา เสียสละ และทุ่มเท โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่

เกิดขึ้น มีความเต็มใจร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ภูมิใจในวิชาชีพครูและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้อื่นประกอบวิชาชีพครู

3. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรับรู้ของครูที่แสดงถึงความรู้สึกด้านบวกที่มีต่อ งานบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งโอกาสของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อันเกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การรับรู้ของครูที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ในระหว่างปฏิบัติงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพครู ด้านเงินเดือน การเลื่อนขั้น การมีวิทยฐานะ

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2562) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ครูในยุคดิจิทัลต้องมี เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนและจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

1. การพัฒนาหลักสูตรหรือการสร้างหลักสูตร ครูในยุคดิจิทัลต้องเข้าใจธรรมชาติของหลักสูตร องค์ประกอบ รวมไปถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง ครูควรจัดการเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัยกรณี แก้ปัญหา มีความตระหนัก มีจิตสำนึกและสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

3. การนำนวัตกรรมไปใช้ ครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถเลือกนวัตกรรม การเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตลอดจนต้องสามารถนำนวัตกรรมการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ไปสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านการทำวิจัยในระดับต่าง ๆ

4. การประเมินการเรียนรู้ ครูควรมีความรู้ความเข้าใจ และประเมินผลการเรียนรู้ได้ เป็นอย่างดี โดยการรู้เข้าใจการเลือก การสร้าง และการใช้เครื่องมือประเมินการเรียนรู้หลากหลาย ประเภท เพื่อให้ทราบผลการเรียนรู้เป็นรายบุคคลให้เป็นไปตามตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนรู้

5. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ครูจำเป็นต้องมีความสามารถในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยอาศัยพื้นฐานจากการจัดการเรียนรู้

6. การจัดการชั้นเรียน ครูควรรู้ เข้าใจ เห็นคุณค่าของการจัดการชั้นเรียนอันเป็น ปัจจัยสำคัญของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก อันจะนำไปสู่การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

7. การพัฒนาคุณลักษณะนิสัย ครูมีหน้าที่ต้องช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเก่ง ดี และมีสุข เป็นผู้มีความสำเร็จอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม มีสุขภาพกายและใจดีในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เพชรภรณ์ เทพพรมงคล (2562) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เกิดจากบุคลากรใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ประกอบด้วย

1. การปรับตัว หมายถึง บุคลากรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อสภาพการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนาตนเอง

2. การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากรและประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการ หมายถึง บุคลากรสามารถประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การ เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่ ความพอใจในการทำงาน บรรยากาศการติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง

4. การคงสภาพสมบูรณของระบบค่านิยม หมายถึง บุคลากรดำรงรักษาระบบค่านิยมขององค์การไว้ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่ ความภักดี ความสนใจในชีวิต การมีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้เรื่องหรือความรู้ต่าง ๆ และเอกลักษณ์ขององค์การ

อรรถพล รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2564) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. คุณภาพของงาน หมายถึง การบุคลากรเกิดความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เกิดความผิดพลาดน้อย มีความถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ปริมาณงานที่ทำได้ หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกประการ ผลงานมีประสิทธิภาพ สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ปริมาณงานและระยะเวลา มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง

3. การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล หมายถึง บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จ และพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

4. การพัฒนาการจัดการด้านการบริหารงาน หมายถึง บุคลากรสามารถเป็นผู้นำที่ดีของกลุ่มตนเองเมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน มีความเอาใจใส่ดูแลการดำเนินงานของผู้ร่วมกลุ่ม มุ่งความสำเร็จของงาน และสนับสนุนการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ และศิรินทร มีขอบทอง (2565) ได้กล่าวถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูไทยในยุคดิจิทัล ว่าควรประกอบด้วยความสามารถและทักษะที่จำเป็น ดังนี้

1. การบูรณาการสร้างองค์ความรู้เพื่อการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการประเมินความเหมาะสมของสื่อดิจิทัลที่นำมาใช้กับผู้เรียน มีความรู้เกี่ยวกับบริบทสังคม การศึกษาและเป้าหมายทางการศึกษา สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ด้วยวิธีการสื่อสารที่หลากหลายผ่านสื่อดิจิทัล เช่น การพูด การเขียน มีความรู้ ความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของผู้เรียน สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน มีความรู้ด้านการสอน วิธีสอน เนื้อหา และทักษะทางภาษา มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและการสะท้อนคิด

2. การแสวงหาข้อมูลและการนำข้อมูลมาใช้งาน หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่สอน เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์พกพา สามารถใช้วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล สามารถคัดเลือกเนื้อหาที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา หมายถึง การมีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการเลือกและการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยี แอปพลิเคชันและสื่อดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ภายใต้ข้อจำกัด เช่น ความพร้อม, อุปกรณ์ เป็นต้น ใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียนสำหรับจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผลด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ และคุณลักษณะ

4. การสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ ของครูผู้สอน สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรมด้วยการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผล เป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน และสามารถออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ โดยเน้นการสร้างสรรค์ และมีนวัตกรรม

5 การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี แอปพลิเคชันเพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถใช้เทคโนโลยีติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน มีวิธีการจัดการพฤติกรรมผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างครู ผู้เรียน และชุมชน มีความพร้อมในการทำงานเชิงเครือข่าย สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายในการพัฒนาผู้เรียนผ่านกระบวนการ PLC

6. มีจริยธรรมในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความตระหนักถึงเรื่องลิขสิทธิ์ การคัดลอกผลงาน กฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาและความปลอดภัยของข้อมูล รู้และ

เข้าใจเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศดิจิทัล มีการประเมินผลชิ้นงาน ภาระงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างยุติธรรม มีมารยาทและความรับผิดชอบต่อการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล

รัตนา คนไฉ (2565) ได้ให้แนวคิด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู คือผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของครูในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร และสามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการประสานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ด้วยการสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองและชุมชน เปิดโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจให้ข้อเสนอแนะเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

2. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการที่ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาค้นคว้า และรับการนิเทศประเมินจากผู้เชี่ยวชาญและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ สามารถตอบสนองความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียนและส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ ทักษะและเจตคติทางวิชาชีพนำไปสู่การประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการจัดกิจกรรม การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในด้านทัศนคติ แนวคิด และพฤติกรรม โดยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

4. ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการที่ครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ เชื้อเพื่อนเพื่อน และให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานในการสร้างสรรค์ มีความสามัคคีในหมู่คณะ มีความยึดมั่น ตระหนัก และยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน มีส่วนร่วมและแสดงตนอย่างเป็นทางการเป็นหนึ่งเดียวกับโรงเรียน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานและพร้อมหาทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

5. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการที่ครูใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และสามารถปฏิบัติในสิ่งที่ถนัดต้องการและสนใจ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการจัดกิจกรรม

การเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมความสามารถของนักเรียนอย่างเหมาะสมตามศักยภาพและลำดับขั้นพัฒนาการ

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังที่ได้ทบทวนมานั้น ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้มาบูรณาการและสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การประเมินผลการเรียนรู้ 4) การพัฒนาตนเอง

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

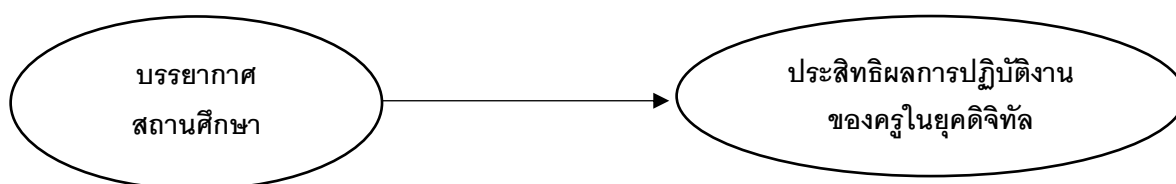
4.1 อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

ยุพิน มุณีกาญจน์ (2558) ได้ศึกษา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

นवलปรานต์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559) ได้ศึกษา อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความยุติธรรมขององค์การที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน

ณัฐทยา นวไตรลภ (2560) ได้ศึกษา โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน ผ่านการรู้เทคโนโลยีและการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการสอนของครู

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลตามแนวคิดของ (ยุพิน มุณีกาญจน์ (2558); นवलปรานต์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559); ณัฐทยา นวไตรลภ (2560)) จะเห็นได้ว่า บรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล



ภาพ 2 บรรยากาศสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

4.2 อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

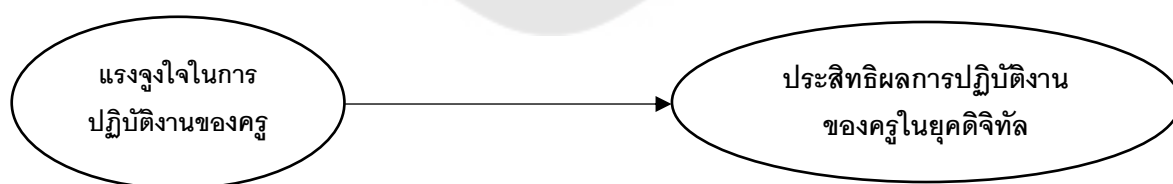
Mbijiwe (2011) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของครู: กรณีศึกษาของโรงเรียน มัธยมศึกษาในเขตเมรุเซ็นทรัล ประเทศเคนยา พบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตเมรุเซ็นทรัล ประเทศเคนยา

ภิศรามณีส อัจชอบการ (2559) ได้ศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สุดคนึง ปกปิด (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

นิชานันท์ วรรณกุล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลตามแนวคิดของ (Mbijiwe (2011); ภิศรามณีส อัจชอบการ (2559); สุดคนึง ปกปิด (2561); นิชานันท์ วรรณกุล (2564)) จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล



ภาพ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

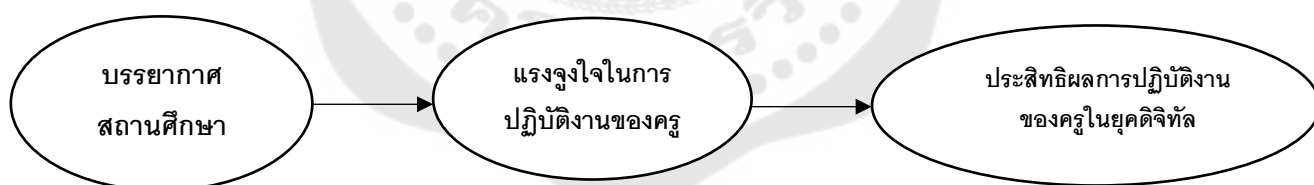
4.3 อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สมจิต สงสาร (2552) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีประสิทธิผลของครู ผลการวิจัยพบว่า การสร้างบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีประสิทธิผลของครูโดยส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

สุวรรณ สุ่มเนียม (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของครูอาชีวศึกษา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

Widyaningsih et al. (2021) ได้ศึกษา อิทธิพลของบรรยากาศองค์การโรงเรียนและแรงจูงใจในการสอนต่อการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาผ่านแรงจูงใจในการสอน

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ตามแนวคิดของ (สมจิต สงสาร (2552); สุวรรณ สุ่มเนียม (2560); Widyaningsih et al. (2021)) จะเห็นได้ว่าบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยส่งผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู



ภาพ 4 บรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลโดยส่งผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษา

5.1 ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายเกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

Sergiovanni and Starratt (1979) ได้ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ว่าหมายถึง ลักษณะที่บอกถึงโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง โดยเฉพาะซึ่งแตกต่างจาก

โรงเรียนอื่น ๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียนหรืออาจจะหมายถึงความรู้สึกของครูและนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน

Brown and Moberg (1980) กล่าวว่า ปรรยาภาศองค์การ หมายถึง การวางรูปแบบและความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งปรรยาภาศองค์การเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพึงพอใจของบุคลากรที่จะอยู่ในองค์การ หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งที่ต้องพิจารณานั้นก็คือ ปรรยาภาศองค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อสมาชิกองค์การในทุกระดับ และปรรยาภาศองค์การยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานอีกด้วย

กมลวรรณ นุ่นรัตนะ (2561) สรุปได้ว่า ปรรยาภาศองค์การโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ที่รับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่บุคคลรู้สึกถึงการร่วมมือการทำงาน มีความสัมพันธ์ เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นผลการทำงานเกิดผลดีได้รับการสนับสนุน โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมของครู

พัชชานันท์ โภชณงศ์ (2562) ได้ให้ความหมายของ ปรรยาภาศองค์การของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันของครู นักเรียน ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ปรรยาภาศองค์การมีความสำคัญทำให้สถานศึกษาแตกต่างไปจากสถานศึกษาอื่น

ธนทพงษ์ วงทะพันธ์ (2564) ได้นิยาม ปรรยาภาศองค์การในโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูและบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละโรงเรียน

อนุพล สนมศรี (2565) ปรรยาภาศองค์การในโรงเรียน หมายถึง สภาพวะที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตลอดจนพฤติกรรมในการทำงาน

สรุปได้ว่า ปรรยาภาศองค์การสถานศึกษา หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับ

บรรยากาศแวดล้อมต่าง ๆ บรรยากาศสถานศึกษามีความสำคัญที่ทำให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

5.2 องค์ประกอบของบรรยากาศสถานศึกษา

Kelly (1980) กล่าวว่า การศึกษาบรรยากาศองค์การ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์การ และได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับองค์ประกอบของงานอัน เกิดจากโครงสร้างขององค์การ ความชัดเจนของการแบ่งงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับ

2. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานในทางลบ

3. รางวัลตอบแทน (Reward) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รางวัลตอบแทนจากการทำงานของตนที่ได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ มีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถและผลงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น

4. ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ของพนักงาน เกี่ยวกับมิตรภาพที่ดีภายในองค์การ การได้รับการยอมรับ ความอบอุ่นและความสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

5. การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับ ความแตกต่างกันทางความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ การที่หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยินดียอมรับ และยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป มีการเผชิญหน้า ตกลงแก้ไขกันเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ (Organizational Change) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภายหลังการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์การ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์การ เพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

Stringer (2002) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การในหนังสือ “Leadership and Organization Climate” และแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ได้ 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์การที่ได้จัดระบบโครงสร้างขององค์การที่เอื้อต่อการดำเนินงานของบุคลากร มีการกำหนดความรับผิดชอบ

ของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจแก่บุคลากร มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่คล่องตัว เชื่อมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งการมีโครงสร้างที่ชัดเจนทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์การว่าได้มีการกำหนดขั้นตอนและแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพมาตรฐานเพิ่มสูงขึ้น

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์การว่าจะได้รับการสนับสนุนและไว้วางใจ มีการมอบหมายภาระความรับผิดชอบที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละงาน

4. การได้รับการยอมรับการให้รางวัล (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์การว่าจะได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี มีความเอาใจใส่ในงาน ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการกล่าวชื่นชม ยกย่องชมเชยและให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการยอมรับในการให้บริการจัดสวัสดิการต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพของงาน

5. การให้การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์การได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือจากองค์การในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงงบประมาณ

6. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์การว่ามีการสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจร่วมกันของบุคลากรในองค์การเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายและความสำเร็จขององค์การร่วมกัน

Wudarzewski (2019) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์การ ในบทความ "Multidimensional Organizational Climate Measurement Inventory MOCMI-verification of author's Climate Model and Validation of the tool" โดยจำแนก องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ ไว้ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารจัดการ (Management style) คือ โครงสร้างและลักษณะการบริหารจัดการในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงการสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2. ความยืดหยุ่นของงาน (Flexibility) คือ การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

3. ความสัมพันธ์ของพนักงาน (Employee relations) คือ การยอมรับความขัดแย้งของบุคลากรและพนักงานในองค์กร รวมถึงการให้ความร่วมมือ ความอบอุ่นและการสนับสนุนของบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ

4. ความมีอิสระ (Autonomy) คือ การที่บุคลากรมีอิสระในการดำเนินการและตัดสินใจการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

5. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานในองค์กร

6. ความชัดเจน (Clarity) คือ การที่องค์กรมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และการดำเนินงานในองค์กรที่ชัดเจน

7. แรงจูงใจของพนักงาน (Motivation of employees) คือ กระบวนการหรือการกระทำของผู้บริหารที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งรวมไปถึงการส่งเสริมสนับสนุน การให้รางวัล สวัสดิการ การลงโทษ และการชมเชย

8. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) คือ การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

9. การมีส่วนร่วมในทีม (Team engagement) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

พัชชานันท์ โภชฌงค์ (2562) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน ประกอบด้วย

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์กร หมายถึง โครงสร้างและขนาดขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกัน โดยองค์กรที่มีขนาดใหญ่ระยะทางระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานจะห่างไกลกันจากจุดตัดสินใจ และมีความเข้าใจว่าตนเองมีความสำคัญน้อย และระยะทางดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานมากนัก เพราะการเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้นำจะทำได้ยาก

2. แบบของความเป็นผู้นำ หมายถึง แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบที่ใช้กันตามองค์การ พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงาน และการตอบสนองของความพอใจของบุคลากร

3. ความซับซ้อนของระบบ หมายถึง ระบบภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้น องค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ อาจจะทำให้ความหมายว่าเป็น จำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ

4. เป้าหมายองค์การ หมายถึง องค์การย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนด ขึ้นมาสำหรับองค์การ ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์การ

5. เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง สภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลและกลุ่ม

สุภัสสร ชูประยูร (2563) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีโครงสร้างการปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน

2. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรในการ พุดคุยเพื่อทราบความต้องการ รวมถึงครูได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

3. การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างอิสระ

4. การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจ ยกย่อง ชมเชยและให้ รางวัลแก่ครูที่มีผลปฏิบัติงานดีตามโอกาสอันควร

5. การเป็นอิสระ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ในโรงเรียน และผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีการยอมรับใน การเปลี่ยนแปลงขององค์การ มีการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดจากการนำเทคโนโลยี สารสนเทศทำให้การกระจายข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทุกทิศทางและมีระบบตอบสนอง ภายในองค์การนั้น จะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์การได้

จากการเสนอแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายและ องค์ประกอบของปัจจัยด้านบรรยากาศสถานศึกษา ได้ว่า บรรยากาศสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้ถือเป็นสาเหตุที่ทำให้

ให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน สามารถแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง

Brown and Moberg (1980) ให้ความหมายของ โครงสร้างของตำแหน่ง (Position structure) หมายถึง การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย และ Stringer (2002) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การในหนังสือ "Leadership and Organization Climate" ซึ่งได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์การ ว่าเป็นการรับรู้ของบุคลากร ต่อองค์การที่ได้จัดระบบ โครงสร้างขององค์การที่เอื้อต่อการดำเนินงานของบุคลากรมีการ กำหนดความรับผิดชอบของ บุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจแก่บุคลากร มีการติดต่อสื่อสารและ ประสานงานที่คล่องตัว เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งการมีโครงสร้างที่ชัดเจน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุภัสสร ชูประยูร (2563) ที่กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีโครงสร้างการปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน และ ธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ (2564) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูและบุคลากรเกี่ยวกับการ จัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดกรอบของงาน กฎ ระเบียบ หรือนโยบายเพื่อเป็น แนวทางสำหรับการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ รวมถึงการออกแบบงาน การจัด ส่วนงานภายในองค์การ ความยืดหยุ่นของงาน การแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โครงสร้าง หมายถึง การกำหนดกรอบของงาน กฎ ระเบียบ โครงสร้างการปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่ หรือนโยบายในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ครูดำเนินงานไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา รวมถึงการแบ่งงานให้ปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม

2. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

Brown and Moberg (1980) ให้ความหมายของ การยอมรับความอบอุ่นและการ สนับสนุน (Consideration, warmth and support) หมายถึง ความต้องการในการยอมรับและรู้สึก มั่นคงจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นมิติของบรรยากาศองค์ และแนวคิดของ Kelly (1980) กล่าวไว้ว่า ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานรวมถึง ผู้บังคับบัญชา และ Stringer (2002) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การในหนังสือ "Leadership and Organization Climate" ว่าการให้การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อ องค์การ ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือจากองค์การในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

วัตถุประสงค์ รวมถึงงบประมาณ ขณะที่ สุภัสสร์ ชูประยูร (2563) ให้แนวคิดที่ว่า ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน เป็นการที่ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรในการพูดคุยเพื่อทราบความต้องการ รวมถึงครูได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และแนวคิดของ ธนัทพงษ์ วงทะพันธ์ (2564) การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของครูและบุคลากรที่มีต่อโรงเรียนว่าได้อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาและอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

ทั้งนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง การได้รับความเข้าใจ กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริม และครูได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงได้รับการสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือจากสถานศึกษาในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3. การยอมรับความขัดแย้ง

Brown and Moberg (1980) ให้ความเห็นว่า การยอมรับการขัดแย้ง หมายถึง การที่องค์การยินยอมให้มีการขัดแย้งและจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และแนวคิดของ Kelly (1980) กล่าวไว้ว่า การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การ เกี่ยวกับความแตกต่างกันทางความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ การยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และงานวิจัยของ อุวิวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ที่ให้นิยามการยอมรับความขัดแย้ง (conflict) หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้างานและพนักงานคนอื่น ๆ ที่ต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เน้นการนำปัญหาไปเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหา หรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึง สุภัสสร์ ชูประยูร (2563) ให้นิยามว่าเป็น การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างอิสระ

ทั้งนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง การเกิดความขัดแย้งขึ้นในการปฏิบัติงาน จะมีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผลและตรงไปตรงมา ยอมรับความขัดแย้ง และทำให้เกิดความยุติธรรมกับทุกฝ่าย ครูได้แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

4. การให้รางวัลตอบแทน

Kelly (1980) กล่าวไว้ว่า รางวัลตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร เกี่ยวกับรางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การ มีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงาน เป็นต้น และ Brown and Moberg (1980)

ให้ความเห็นว่า การให้รางวัลตอบแทน (Reward orientation) หมายถึง การให้ ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยองค์การจะให้การสนับสนุนหรือรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานดี ส่วนทางด้าน Hay (1995) การให้รางวัล คือ ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน โบนัส หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่องค์การมอบให้บุคลากร ซึ่งรวมถึงสวัสดิการและค่ายกย่องชมเชยที่พนักงานควรได้รับตามสมควร และ สุภัสสร ชูประยูร (2563) กล่าวว่า การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจ ยกย่อง ชมเชยและให้รางวัลแก่ครูที่มีผลปฏิบัติงานดีตามโอกาสอันควร

ทั้งนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง การที่ครูได้รับสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม ได้รับการยกย่อง ชื่นชม ชมเชยและให้รางวัลแก่ครูที่มีผลปฏิบัติงานดีเพื่อกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. การเป็นอิสระ

Kelly (1980) กล่าวว่า ความเป็นอิสระ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับ ความมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ในแง่ลบ Brown and Moberg (1980) ความมีอิสระ หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการทำงานและการ ตัดสินใจปฏิบัติงานของตนเองภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ การวิจัยของ Wudarzewski (2019) โดยกล่าวถึง ความมีอิสระ (Autonomy) ในบทความ “Multidimensional Organizational Climate Measurement Inventory MOCMI-verification of author's Climate Model and Validation of the tool” ว่าเป็นการที่บุคคลากรมีอิสระในการดำเนินการและตัดสินใจ การปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ สุภัสสร ชูประยูร (2563) การเป็นอิสระ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันในโรงเรียน และผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา

ทั้งนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเป็นอิสระ หมายถึง การมีอิสระของครูในการดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ตัดสินใจการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ยังให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน

6. การเปลี่ยนแปลง

Kelly (1980) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การจากการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กับ องค์การ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์การ เพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่ อัจฉรา เฉลยสุข (2556) การเปลี่ยนแปลงในองค์การ คือ การรับรู้ของพนักงานเมื่อมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับองค์การเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และ สุภัสสร

ชูประยูร (2563) การเปลี่ยนแปลงในองค์กร หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร มีการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การกระจายข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็วทุกทิศทางและมีระบบตอบสนองภายในองค์กรนั้น จะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์กรได้

ทั้งนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาจากการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนความรู้สึกรักของครูที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นของสถานศึกษาเพื่อรองรับวิทยาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

6. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

6.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Herzberg (1972) กล่าวถึง แรงจูงใจ ว่าเกิดจากผลต่างระหว่างความต้องการหรือแรงบันดาลใจ ความปรารถนา ความอยากได้ (Aspiration) กับความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ (Achievement) หรือ Motivation Aspiration-Achievement เมื่อบุคลากรภายในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนที่มาจากภายในจิตใจของบุคลากร ซึ่งส่งผลโดยตรงทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และขับเคลื่อนการทำงานให้รุกไปข้างหน้ามุ่งตรงต่อความสำเร็จขององค์กร

Kotler (2005) กล่าวถึง พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (Motive) หรือแรงขับเคลื่อน (Drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคล เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการทางชีววิทยา (Biological) เกิดขึ้นจากสภาวะตั้งเครียด เช่น ความหิว กระหายหรือความลำบากบางอย่างเป็นความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (Recognition) การยกย่อง (Esteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน (Belonging) ความต้องการส่วนใหญ่อาจไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจเมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างเพียงพอจนเกิดความตั้งเครียด

อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีเจตคติที่ดีและเกิดความพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่น มีสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นผลักดันให้ครูเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกที่ช่วยเสริมแรงทางบวก

อรอุมา จันตปน (2561) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจเป็นพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม การดำเนินกิจกรรมและช่วยให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่จุดหมายเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) เสนอแนวคิดที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอน หรือสิ่งโน้มน้าวให้ครูผู้สอนแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563) ให้แนวคิดที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงกระตุ้น หรือแรงผลักดันเชิงบวกจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ เต็มใจ ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

เกียรติชญา ภูมิเพ็ง (2564) ได้สรุปความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นด้านจิตใจและด้านพฤติกรรม ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งจูงใจในการทำงานของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานด้วยด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และพึงพอใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลตามต้องการ นอกจากนี้แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นจิตใจของบุคคล โดยใช้สิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามความต้องการขององค์กรซึ่งกระทำด้วยความเต็มใจ ทুমเททั้งร่างกาย แรงใจ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกของครู ให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

6.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Herzberg (1959) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับ ความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามของทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) ความต้องการทางด้านงานบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายใน ที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจ เหล่านี้จะเป็นบ่อเกิดที่ทำให้บุคคลรู้สึกชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตน ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้การเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานลดลง ทำให้คนทำงานได้เป็นปกติ ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้คน

ออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดีตามไปด้วย ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับแต่งตั้งโยกย้าย ตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟัง ข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา
- 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะ สนทนา และการปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 2.6 สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ
- 2.7 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานให้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร
- 2.8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ
- 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง เป็นสถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น
- 2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร
- 2.11 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของ ผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

Locke (1976) กล่าวว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 9 ประการ คือ

1. ด้วงงาน (work) ได้แก่ ความน่าสนใจในงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน (pay) ได้แก่ จำนวนที่ได้รับ ความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการจ่ายเงินของหน่วยงาน
3. การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) ได้แก่ โอกาสการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและหลักพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ได้แก่ การยอมรับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จ ของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน สวัสดิการ การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างลาวันหยุดประจำปี
6. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคาร สถานที่
7. การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน การให้คุณให้โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในด้านการบริหารของผู้นิเทศ
8. เพื่อนร่วมงาน (co-worker) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
9. หน่วยงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหารของหน่วยงาน

อรรถา เพชรนุ้ย (2560) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีดังนี้

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้สามารถทำงานได้สมบูรณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ ภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ เป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อไป
2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และยอมรับในความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ มีโอกาส

แสดงความรู้ความสามารถความคิดเห็นและศักยภาพในตนเองจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชื่นชม แสดงความยินดี ให้กำลังใจ แสดงออกถึงความเชื่อถือไว้วางใจในผลงานและการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล เป็นงานที่น่าสนใจ ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ครูจึงเกิดความพึงพอใจทั้งในด้านนโยบายการบริหาร การมอบหมายงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และความร่วมมือของบุคลากรเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นได้ดี มีความสุขและทำงานอย่างเต็มใจ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน อีกทั้งยังมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ ทำให้มีความสุขในการทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลาและตรงตามเป้าหมายที่กำหนด

5. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้ได้รับการเปลี่ยนแปลง เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ มีโอกาสรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีโอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันที่มีต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้น หรือเป็นสิ่งเร้าที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการทำงาน พพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

2. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในงานเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้รับ มอบหมายมีปริมาณงานที่พอใจและมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

3. การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่าง ชัดเจนตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถใช้เวลาทำงานอย่างเต็มที่ ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย ความสามารถเพื่อให้อีกโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และรู้สึกว่ามีควมก้าวหน้าในงานการทำงาน

6. นโยบายของหน่วยงาน หมายถึง นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสมมีความพึงพอใจมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีระบบแบบแผนความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

7. การควบคุมดูแลงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจนโยบาย และแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ให้โอกาสปรึกษาหารือส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการมอบหมายงานให้ตามความเหมาะสม และบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรม

8. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลางาน มีความเคารพนับถือให้เกียรติกัน สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

9. สภาวะการทำงาน หมายถึง จำนวนบุคลากรมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่และห้องทำงานที่เหมาะสมมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ และบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

10. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสวัสดิการมีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริง และค่าตอบแทนความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

จากการเสนอแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายและคัดเลือกองค์ประกอบของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ ได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี อรสา เพชรนุ้ย (2560) สรุปว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ส่งผลให้สามารถทำงานได้สมบูรณ์ เมื่องานประสบความสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจ ภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน เป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อ ๆ ไป กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน คือ การที่ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้และผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ส่งผลให้สามารถทำงานได้สมบูรณ์ เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ เป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อไป

2. การยอมรับนับถือ

Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย ด้าน อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ครูได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือครูในโรงเรียนเดียวกันและบุคคลอื่น ๆ การยอมรับนับถืออาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ และทางด้าน กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ คือ การที่ครูและบุคลากรได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และได้รับความนับถือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องความรู้และความสามารถ และยังได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญเสมอ ๆ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ และมีเกียรติในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้รับความร่วมมือ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน (Work Itself) ที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ตามลักษณะแห่งวิชาชีพชั้นสูง (Professional) งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องเป็นงานที่ทำหายและน่าสนใจ อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือและลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ขณะที่ ริชดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การมีความรับผิดชอบมีโครงสร้างที่ชัดเจนมีกระบวนการทำงานที่ได้รับ มอบหมายมีรูปแบบที่ชัดเจน ความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดวิธีการและเป้าหมายชัดเจน ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ส่วนทางด้านของ กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563) กล่าวว่า ลักษณะงาน คือ การที่โรงเรียนได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งและตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ทำให้ครูและบุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งมีความท้าทายทำให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ครูได้ทำงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือและลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

4. ความรับผิดชอบ

Herzberg (1959) ได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และการมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน อีกทั้ง อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ รับผิดชอบงานใหม่ๆ ที่มีความท้าทายความสามารถ และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และ สุนิดา วงศ์ซารี (2559) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้มอบหมายงานสำคัญ งานด่วนจากผู้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานอย่างอิสระตามความคิดในการดำเนินงาน ซึ่งระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในโรงเรียนเป็นตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงานจนได้รับความไว้วางใจรับผิดชอบงานชิ้นใหม่เสมอ และงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ส่วน ริชดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การให้โอกาสแก่ครูได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ มีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจาก

ผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนด มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูเกิดแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความกระตือรือร้น ทุ่มเท ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

Herzberg (1959) กล่าวถึง ความเจริญก้าวหน้าว่า การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม และ Dubrin (1984) ให้ความหมายว่า ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน และนิยามของ สุจิตรา ถาบันแก้ว (2565) ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสที่ครูจะได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเลื่อนระดับตำแหน่งในการทำงานให้สูงขึ้น องค์กรมีการเปิดโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เพื่อเสริมทักษะหรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น การได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่งที่มีความเป็นธรรมชาติ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

อุทัย ยอดคงดี (2553) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศขององค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า 1) บรรยากาศขององค์กร ได้แก่

ความเชื่อถือและศรัทธา การมีขวัญกำลังใจ ความไว้วางใจ การเติบโตทางวิชาการและสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

นวลปรารค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559) ได้ศึกษา อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศขององค์กร ความยุติธรรมขององค์กร และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) ทดสอบอิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) ทดสอบอิทธิพลของความยุติธรรมขององค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศขององค์กร ความยุติธรรมขององค์กรและประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศขององค์กรประกอบด้วย โครงสร้างองค์กรและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานส่วนการสื่อสารภายในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ความยุติธรรมขององค์กร พบว่าความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ส่วนความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและความยุติธรรมด้านกระบวนการไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน

สุวรรณา สุ่มเนียม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานครูอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) โดยใช้วิธีวิทยาเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจำนวน 360 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติเบื้องต้น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานครูอาชีวศึกษา ประกอบด้วย บรรยากาศสถานศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และสมรรถนะภาวะผู้นำครูผู้สอนส่วนความเชื่อถือได้ ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่อธิบายประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 75 โดยปัจจัยที่มี อิทธิพลรวมสูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน รองลงมาคือ บรรยากาศสถานศึกษาและ สมรรถนะภาวะผู้นำครูตามลำดับ

มลฤดี ทับพรม และเสนีย์ พวงยาณี (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณ ภูมิผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยคำจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านความก้าวหน้า ส่วนตัว ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความมั่นคงในงานมี อิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ณัฐทยา นวไตรลาภ (2560) ได้ศึกษา โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนผ่านการรู้เทคโนโลยีและการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมาตรฐานสากล มีผลการวิจัย ดังนี้ 1) ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน การรู้เทคโนโลยี การมอง โลกในแง่ดีทางวิชาการ และประสิทธิผลการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน มาตรฐานสากลอยู่ในระดับมาก และ 2) โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผลการสอน ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร การรู้เทคโนโลยีและการมองโลกในแง่ดีทาง วิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ภาวะผู้นำ ทางเทคโนโลยีของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการสอนของ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

อัศวรัช แสนสิงห์ (2560) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใน การทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน ประจำ สำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา พบว่า ปัจจัยบรรยากาศ องค์กรสามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท

เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ส่วนด้านที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการชื่นชม และด้านความรู้สึกผูกพันส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรอุมา จันทนป (2561) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิต ได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ด้านนโยบายในการบริหารด้านเงินเดือน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยรวมและรายด้านพบว่า ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ณัฐธิดา เชื้อนวัง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย 2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์รายด้าน 5 ด้าน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด สำหรับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน พบว่าด้านสภาพการทำงานความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

อัญชานา กลิ่นเจริญ (2563) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พรรณนาระดับแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 3) ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากลักษณะของบุคคล พบว่า เฉพาะอายุที่มีผลทำให้ทัศนคติเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลนั้น ผลปรากฏว่า ปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าปัจจัยจูงใจ โดยตัวแปรย่อยของปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด รองลงไปได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ขณะที่ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุดได้แก่ ความสำเร็จในงาน รองลงไปได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน และลักษณะงาน ตามลำดับ

ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษา แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน-ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับและยกย่อง ด้านความก้าวหน้าส่วนตัวและด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวในระดับสูงมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน-ปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัท และด้านสถานะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

กฤษฎา ถวัลย์เศรษฐ์ (2563) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต วัฒนา กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ความรับผิดชอบ การยอมรับความขัดแย้ง ความเสี่ยงของงาน การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การให้รางวัล และโครงสร้างองค์การ 2) การปฏิบัติงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง และ 3) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัตนกร ปรัชพันธ์ และคณะ (2563) ได้ศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง และ 2) เพื่อทราบแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุและสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงมีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องมีกฎวางแผนรายงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงานแล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศ ยกย่อง ชมเชย จากการปฏิบัติงาน มีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน การให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินโครงการที่ตนเองได้รับผิดชอบ

และควรที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายในโรงเรียนทำร่วมกัน เช่น กีฬาภายในโรงเรียนเฉพาะครูเวลาหลังเลิกงาน เป็นต้น

ณัฐฐา อ่อนพรหม (2564) ได้ศึกษา บรรยายภาคองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร บรรยายภาคโรงเรียน การรู้เทคโนโลยี การมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ และประสิทธิผลการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมาตรฐานสากล และ 2) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ของผู้บริหาร และบรรยายภาคโรงเรียนผ่านการรู้เทคโนโลยี และการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้บรรยายภาคองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้งหมด 9 ด้าน ในแต่ละด้านพบว่าด้าน ความ รับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความเสี่ยง ด้านการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวง แรงงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการขาดงาน รองลงมาคือ ด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคล ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติของบุคคล โดยพบว่า บรรยายภาคองค์การ ด้านความรับผิดชอบต่อมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัญชลี สนพลาย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ 2) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาต่างกันพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่มีภาระงานสอนต่างกัน พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กนกกร เซ็นกลาง (2564) ได้ศึกษา บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสระบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน 2) พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสระบุรีที่มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นบรรยากาศในองค์กรส่วนใหญ่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นปานกลางในด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และในระดับความคิดเห็นน้อยในด้านความขัดแย้ง 2) พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสระบุรีที่มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่แตกต่างกัน ในด้านความรับผิดชอบ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเสี่ยงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน ตามสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สุพรรณิกา รุจิวิญชย์กุล (2564) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงของหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้า 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ รายได้ ระดับการศึกษา อายุและวิทยฐานะ

สุจิตรา ถาบันแก้ว (2565) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5) หาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ และเงินเดือนและค่าตอบแทน 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่ควรได้รับการพัฒนา มี 3 ด้านที่สำคัญ คือด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

สุวิตตรา บุญแจ้ง (2565) ได้ศึกษา โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยาภาศโรงเรียน ความคล่องตัวขององค์กร ผ่านสมรรถนะครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยาภาศโรงเรียน ความคล่องตัวขององค์กร ผ่านสมรรถนะครู ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครู 2) โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยาภาศโรงเรียน ความคล่องตัวขององค์กร ผ่านสมรรถนะครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีความเหมาะสม 3) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยาภาศโรงเรียน ความคล่องตัวขององค์กร ผ่านสมรรถนะครูที่ส่งผลกระทบต่อครูประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สุภรัตน์ กุลโชติ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก บุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัชชา ใจตรง (2566) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน และศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน ผ่านตัวแปรปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในแต่ละเจนเนอเรชันมีแรงจูงใจที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่พนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพนักงานเจนเนอเรชันวายมีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามแรงจูงใจสามารถส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในปัจจุบันด้านความก้าวหน้า

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Raza (2010) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและประสิทธิผลของครูในวิทยาลัยของรัฐและเอกชนของรัฐปัญจาบ โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ 1) เพื่อระบุจุดแข็งของบรรยากาศองค์กรของวิทยาลัยระดับรัฐและเอกชนตามที่หัวหน้าครูและนักศึกษารับรู้ 2) เพื่อระบุจุดอ่อนของบรรยากาศองค์กรของวิทยาลัยระดับรัฐและเอกชนตามที่หัวหน้าครูและนักศึกษารับรู้ 3) เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของครูตามที่หัวหน้าองค์กรรับรู้ 4) เพื่อสำรวจผลการปฏิบัติงานของครูตามที่นักศึกษารับรู้ 5) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร

กับการปฏิบัติงานของอาจารย์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารวิทยาลัยของรัฐและเอกชนส่วนใหญ่เห็นว่าบรรยากาศแบบเปิดมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมากกับประสิทธิภาพของครู แต่บรรยากาศแบบปิดมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพของครู

Mbijjwe (2011) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของครู: กรณีของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตเมรุเซ็นทรัล ประเทศเคนยา โดยการศึกษามุ่งเน้นไปที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของครู โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาเงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิผลของครู 2) เพื่อกำหนดขอบเขตการทำงานของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของครู 3) เพื่อศึกษาสภาพห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของครู 4) เพื่อพิจารณาว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของครู ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพการทำงานสภาพห้องเรียนและแรงจูงใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของครู ปัจจัย 4 ประการของประสิทธิผลของครู ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพการทำงานสภาพห้องเรียน และแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของครู

Mandakini (2013) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การเป็นตัวทำนายประสิทธิผลของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของบรรยากาศองค์การที่มีต่อประสิทธิผลของครู นอกจากนี้ยังตรวจสอบประเภทของบรรยากาศองค์การ ที่มีอยู่ในโรงเรียนประเภทต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างประสิทธิผลของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

Abdul and Chia (2015) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครูกับการสอนที่มีประสิทธิผลของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของครู 3 ประการ ได้แก่ ประสพการณ์การสอน ประเภทของผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน และการเข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพต่อการสอนที่มีประสิทธิผลของครูโรงเรียนมัธยมในรัฐยะโฮร์ มาเลเซีย ผลการวิจัยระบุว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญระหว่างปัจจัย 3 ประการของครู (ประสพการณ์การสอน ประเภทของผลการเรียนของโรงเรียน และการเข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพ) กับการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดต่อการสอนที่มีประสิทธิภาพคือการเข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพ รองลงมาคือประสพการณ์การสอน และประเภทของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด นอกจากนี้ แบบจำลองการถดถอยยังบ่งชี้ถึงความสำคัญในการทำนายโดยปัจจัยของครูต่อการสอนที่มีประสิทธิผล ดังนั้นข้อค้นพบนี้สนับสนุนข้อสรุปว่าปัจจัยประสพการณ์การสอน ประเภทของผลการปฏิบัติงานของ

โรงเรียน และการเข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพ เป็นตัวพยากรณ์การสอนที่มีประสิทธิภาพของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา

Tentama and Pranungsari (2016) ได้ศึกษาบทบาทของแรงจูงใจในการทำงาน
ของครูและความพึงพอใจในงานของครู ความมุ่งมั่นขององค์กรในโรงเรียนพิเศษ การวิจัยครั้งนี้มี
วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบแรงจูงใจในการทำงานของครูและความพึงพอใจในงานของครู ความ
มุ่งมั่นขององค์กรในโรงเรียนพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูมีอิทธิพลอย่าง
มากต่อความมุ่งมั่นขององค์กร เมื่อเทียบกับความพึงพอใจในงานของครู แรงจูงใจและความพึง
พอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความมุ่งมั่นขององค์กร

Miska et al. (2017) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูใน
โรงเรียนมัธยมปลายของรัฐในเขตเดลีเซอร์ดิง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ
ความสามารถของครู การวิจัยนี้มุ่งศึกษาผลกระทบทางตรงและผลกระทบทางอ้อมของตัวแปร
ภายในต่อตัวแปรภายนอก ผลการวิจัยพบว่าความสามารถของครู ความเป็นผู้นำการสอนหลัก
วัฒนธรรมองค์กรทางจิตวิญญาณของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานของการพัฒนาครู และ
แรงจูงใจ มีผลอย่างมีนัยสำคัญทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของครูของโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลายของรัฐในเขตเดลีเซอร์ดิง

Njoku and Modebelu (2019) ได้ศึกษา บรรยากาศขององค์กรและการปฏิบัติงานของ
ครูในโรงเรียนมัธยมของรัฐในรัฐอาเบีย ประเทศไนจีเรีย การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
บรรยากาศขององค์กรและผลการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมของรัฐในรัฐอาเบีย ประเทศ
ไนจีเรีย ผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรแบบเปิดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานของครูในระดับต่ำ

Hadiya (2019) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของครูที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของ
ครูระดับมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของครูและแรงจูงใจ
ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่างประสิทธิผลของครู
และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งหมายความว่าครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะแสดงประสิทธิผล
ของครูในระดับที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่า

Okeke et al. (2020) ได้ศึกษา บรรยากาศของโรงเรียนเป็นตัวทำนายผลการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในรัฐแอนนามบรา ประเทศไนจีเรีย มีจุดประสงค์
เพื่อศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนในฐานะที่เป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของครู

ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในรัฐแอนนามบรา ประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนไม่ใช่ตัวทำนายที่มีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของครู

Anisah and Rusdinal (2020) ได้ศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลการทำงานของครู และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของครู ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าโดยทั่วไปผลผลิตของงานจะวัดจากผลการทำงานในรูปแบบของปริมาณ คุณภาพและความทันเวลาของครูในการทำงานให้เสร็จสิ้นในการวางแผนการเรียนรู้ การดำเนินการเรียนรู้ การดำเนินการประเมินผล และกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ในขณะที่เดียวกันปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของครู ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความพึงพอใจในงาน ค่าตอบแทนความรู้/ความสามารถ บรรยากาศขององค์กร วินัย ความมุ่งมั่นทางวัฒนธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของครู การศึกษา การฝึกอบรม และการกำกับดูแล

Widyaningsih et al. (2021) ได้ศึกษา อิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรและแรงจูงใจในการสอน ต่อการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา พบว่ามีผลกระทบ 4 ประการ คือ 1)บรรยากาศขององค์กรโรงเรียนต่อผลการปฏิบัติงาน ของครู 2)แรงจูงใจในการสอนต่อสมรรถนะครู 3)บรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการสอน 4)ผลกระทบทางอ้อมของบรรยากาศขององค์กรโรงเรียน ต่อการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาผ่านแรงจูงใจในการสอน สรุปคือบรรยากาศขององค์กรและแรงจูงใจในการสอน มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการปรับปรุงประสิทธิผลของครูพลศึกษา และในขณะเดียวกันตัวแปรทั้งสองนี้ยังมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อประสิทธิผลของครูพลศึกษา

Yahya (2021) ได้ศึกษา ความท้าทายในการใช้เครื่องมือบรรยากาศขององค์กรเพื่อวัดความพึงพอใจในงานของครู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของครูระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของครูและสภาพแวดล้อมขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานของครูมีความเชื่อมโยงกับบรรยากาศขององค์กร แต่หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตระหนักถึงการสร้างบรรยากาศขององค์กรเชิงลบและความพึงพอใจในงานให้กับครู ก็ส่งผลเสียทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน

Paz (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในโรงเรียนของเมืองเมย์กะวายัน จังหวัดบูลากัน ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้านี้คือ เพื่อกำหนดผลกระทบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการสอนได้รับคะแนนโดยรวมที่มาจากปัจจัย

ดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล 2) ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน และ 4) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ในด้านระดับประสิทธิภาพการสอน พบว่า จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำเร็จในด้าน 1) เนื้อหา ความรู้ และศาสตร์ 2) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้และความหลากหลายของผู้เรียน 3) หลักสูตรและการวางแผน 4) การประเมินและการรายงาน และ 5) ปัจจัยทางบวก ปัจจัยที่เอื้อต่อประสิทธิผลการสอน เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ปัจจัยเกี่ยวกับผู้เรียนและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลของครู



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 23 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 22 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 5 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 2 โรงเรียน โดยมีครูจำนวนทั้งสิ้น 5,621 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 361 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ร้อยละ 50 ในแต่ละขนาด โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนโรงเรียนและจำนวนประชากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่พิเศษ	23	3705	238
ขนาดใหญ่	22	1,629	105
ขนาดกลาง	5	257	16
ขนาดเล็ก	2	30	2
รวม	52	5,621	361

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ถูกสร้างขึ้นจากการค้นคว้า ศึกษาเอกสาร ตารางและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อโดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และและระดับตำแหน่งการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบวัดบรรยากาศสถานศึกษา รูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตร วัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งให้ ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียงระดับเดียว โดยการตอบแบบครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับบรรยากาศ สถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้าง ความ ออบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การให้รางวัลตอบแทน การเป็นอิสระ การ เปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 แบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รูปแบบของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียงระดับเดียว โดยการตอบแบบครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ ความรับผิดชอบ

ตอนที่ 4 แบบวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล รูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียงระดับเดียว โดยการตอบแบบครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาผู้เรียน การประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 ตอน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามแนวคิด ทฤษฎี และนิยามศัพท์ โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ซึ่งได้มาจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูล วัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะของประชากร รวมทั้งองค์ความรู้จากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลจากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวมากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะตามลักษณะที่ต้องการวัด

3. ร่างแบบสอบถาม โดยเขียนข้อความให้มีความครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะและบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล จำนวน 4 ตอน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 75 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาวิพากษ์ร่วมกับอาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งปรับแก้ข้อคำถามตามคำแนะนำ

4. วิพากษ์และปรับแก้ข้อคำถามร่วมกับที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม เพื่อคัดเลือกและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งในการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) กับนิยามมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงตามนิยาม

โดยกำหนดค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) จากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ไปยังสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) กำหนดให้ต้องตอบครบทุกข้อเพื่อลดความคลาดเคลื่อนของการตอบแบบสอบถาม และติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับเข้าสู่กระบวนการ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ทั้ง 4 ตอน

2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)

3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายนอกกับตัวแปรภายในโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรภายนอก ซึ่งใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates : ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนด มีค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

4.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออีกนัยหนึ่ง คือ โมเดลตามสมมติฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยต้องดำเนินการปรับโมเดลต่อไป จนเมื่อค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ค่า GFI และ AGFI ควรีค่าสูงกว่า 0.90

4.3 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) แสดงขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี SRMR ควรีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.05

4.4 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไคสแควร์ว่าโมเดลลิสเรลตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรงนั้นไม่สอดคล้องกับความจริง และเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระและค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิตินี้จะขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ RMSEA ควรีค่าต่ำกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.08 ซึ่งแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากข้อ 4.1-4.4 สามารถสรุปค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ มากกว่า .90

3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ มากกว่า .90

4. ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ น้อยกว่า .05

5. ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ น้อยกว่า .05

สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ข้างต้น ใช้พิจารณาโมเดลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดก็จำเป็นต้องปรับโมเดลใหม่ โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีและค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model modification indices) ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์ แต่ละตัวทำการปรับโมเดลจนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด

5. นำเสนอค่าอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.5 ค่าความเบ้ (Skewness)

1.6 ค่าความโด่ง (Kurtosis)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ในรูปของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2.2 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ด้วยสถิติทดสอบ SEM จากโปรแกรม LISREL for window เพื่อประเมินผลความถูกต้องของโมเดล หรือเป็นการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย และ ส่วนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการประมวลผล และข้อมูลต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสรุปและนำเสนอผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนด สัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
Chi-square	หมายถึง	ค่าไค-สแควร์
df	หมายถึง	องศาอิสระ (Degree of freedom)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Goodness of fit index)
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual)
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ(Standardized Root Mean Squared Residual)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน(Root Mean Squared Error of Approximation)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 361 คน มีรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	102	28.25
หญิง	259	71.75
รวม	361	100.00
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 30 ปี	109	30.19
30 - 39 ปี	182	50.42
40 - 49 ปี	48	13.30
50 ปีขึ้นไป	22	6.09
รวม	361	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	301	83.38
ปริญญาโท	56	15.51
ปริญญาเอก	4	1.11
รวม	361	100.00
ระดับตำแหน่งการทำงาน		
ครูผู้ช่วย	48	13.30
ครู	92	25.48
ครูชำนาญการ	145	40.17
ครูชำนาญการพิเศษ	74	20.50
ครูเชี่ยวชาญ	2	0.55
รวม	361	100.00

ประเภทข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษา		
ต่ำกว่า 5 ปี	77	21.33
5 – 10 ปี	135	37.40
11 – 15 ปี	87	24.10
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	62	17.17
รวม	361	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	2	1.11
ขนาดกลาง	16	22.71
ขนาดใหญ่	105	36.84
ขนาดใหญ่พิเศษ	238	39.34
รวม	361	100.00

จากตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 71.75 เป็นเพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 50.42 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 30.19 มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.03 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.09 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 83.38 รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.51 และมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.11 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการทำงานเป็นครูชำนาญการ จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 40.17 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.48 มีตำแหน่งเป็นครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 มีตำแหน่งเป็นครูผู้ช่วย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และมีตำแหน่งเป็นครูเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.55 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 รองลงมา อยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.33 และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน

62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.17 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 39.34 รองลงมา อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.71 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.11 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของตัวแปร ก่อนดำเนินการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM) เพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การตรวจสอบลักษณะการแจกแจง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผู้วิจัยตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรว่าเป็นการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทุกตัว ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรทั้งหมด

Variable	A1	A2	A3	A4	A5	A6	B1	B2	B3	B4	B5	C1	C2	C3	C4
<i>M</i>	4.22	4.18	4.11	4.21	4.25	4.29	4.24	4.23	4.30	4.33	4.28	4.12	4.17	4.18	4.18
<i>SD.</i>	0.38	0.44	0.51	0.40	0.42	0.39	0.40	0.40	0.38	0.37	0.39	0.41	0.44	0.43	0.41
<i>Sk.</i>	-0.67	-0.81	-1.24	-0.85	-1.05	-1.03	-0.98	-0.71	-0.98	-0.85	-1.21	-0.36	-0.55	-0.48	-0.48
<i>Ku.</i>	1.02	0.61	1.96	0.35	0.95	1.25	2.91	0.62	1.86	1.18	3.28	0.39	-0.09	-0.09	0.08

จากตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรทั้งหมดพบว่า ตัวแปรบรรยายภาคสถานศึกษา องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ A6. การเปลี่ยนแปลง ($M = 4.29$, $SD. = 0.39$) รองลงมาคือ A5. การเป็นอิสระ ($M = 4.25$, $SD. = 0.42$) และ A1. โครงสร้าง ($M = 4.22$, $SD. = 0.38$) ตามลำดับ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ B4. ความรับผิดชอบ ($M = 4.33$, $SD. = 0.37$) รองลงมาคือ B3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($M = 4.30$, $SD. = 0.38$) และ B5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($M = 4.28$, $SD. = 0.39$) ตามลำดับ และตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ C3. การประเมินผลการเรียนรู้ ($M = 4.18$, $SD. = 0.43$) และ

C4. การพัฒนาตนเอง ($M = 4.18$, $SD. = 0.41$) รองลงมาคือ C2. การพัฒนาผู้เรียน ($M = 4.17$, $SD. = 0.44$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาลักษณะของการแจกแจงปกติ (Normal distribution) จากค่าความเบ้ (Skewness) ซึ่งอยู่ระหว่าง -1.24 ถึง 1.21 ซึ่งไม่เกิน ± 3.00 ตามเกณฑ์ของ Kline (2016) และค่า z-values ของความโด่ง อยู่ระหว่าง -0.09 ถึง 3.28 ซึ่งไม่เกิน ± 10.00 ตามเกณฑ์ของ Kline (2016) จึงถือว่าการแจกแจงของข้อมูลยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ลำดับต่อไป

2) การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่ตัวแปรในโมเดลควรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง แต่ไม่มากเกินไป ($r < .85$) จนทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) (Kline, 2005) ดังตาราง 4

ตาราง 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

Variable	A1	A2	A3	A4	A5	A6	B1	B2	B3	B4	B5	C1	C2	C3	C4
A1	1.00														
A2	0.57	1.00													
A3	0.50	0.68	1.00												
A4	0.56	0.67	0.72	1.00											
A5	0.56	0.61	0.62	0.69	1.00										
A6	0.56	0.59	0.57	0.66	0.72	1.00									
B1	0.56	0.55	0.49	0.58	0.63	0.61	1.00								
B2	0.48	0.57	0.51	0.55	0.56	0.56	0.66	1.00							
B3	0.51	0.54	0.48	0.56	0.63	0.58	0.73	0.68	1.00						
B4	0.49	0.42	0.35	0.50	0.52	0.56	0.69	0.60	0.68	1.00					
B5	0.50	0.57	0.48	0.58	0.57	0.58	0.66	0.62	0.70	0.68	1.00				
C1	0.40	0.32	0.30	0.38	0.43	0.45	0.51	0.44	0.46	0.53	0.55	1.00			
C2	0.43	0.33	0.28	0.36	0.42	0.45	0.55	0.41	0.49	0.59	0.54	0.70	1.00		
C3	0.48	0.38	0.30	0.42	0.48	0.50	0.59	0.50	0.54	0.60	0.59	0.69	0.74	1.00	
C4	0.41	0.41	0.33	0.39	0.45	0.43	0.54	0.44	0.54	0.53	0.56	0.60	0.65	0.72	1.00

หมายเหตุ

A1 = โครงสร้าง	B3 = ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
A2 = ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	B4 = ความรับผิดชอบ
A3 = การยอมรับความขัดแย้ง	B5 = ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
A4 = การให้รางวัลตอบแทน	C1 = การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
A5 = การเป็นอิสระ	C2 = การพัฒนาผู้เรียน
A6 = การเปลี่ยนแปลง	C3 = การประเมินผลการเรียนรู้
B1 = ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	C4 = การพัฒนาตนเอง
B2 = การยอมรับนับถือ	

จากตาราง 5 ค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัว พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวแปร โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ C2. การพัฒนาผู้เรียน กับ C3. การประเมินผลการเรียนรู้ ($r = .74$) รองลงมาคือ B1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กับ B3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r = .73$) A3. การยอมรับความขัดแย้ง กับ A4. การให้รางวัลตอบแทน ($r = .72$) A5. การเป็นอิสระ กับ A6. การเปลี่ยนแปลง ($r = .72$) และ C3. การประเมินผลการเรียนรู้ กับ C4. การพัฒนาตนเอง ($r = .72$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ A3. การยอมรับความขัดแย้ง กับ C2. การพัฒนาผู้เรียน ($r = .28$) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ที่จะทำให้เกิดภาวะร่วมเส้นตรง พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง คือ มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .20 - .85 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้ มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

ส่วนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานที่ว่า "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์" เพื่อแสดงให้เห็นว่าโมเดลสามารถอธิบายตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยมีตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษาเป็นอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ซึ่งมีค่าสถิติที่ใช้เป็นดัชนีแสดงความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ได้แก่ 1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square: χ^2) ซึ่งเป็นค่าแสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (Chi-square Goodness of Fit Test) 2) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ที่คำนวณจากค่าไคสแควร์หารด้วยค่าองศาความเป็นอิสระ (Chi-square / df) ซึ่งเป็นค่าแสดงระดับความสอดคล้อง 3) ดัชนีที่ใช้วัดความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงสมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ที่นิยม ได้แก่ ค่าสถิติที่แสดงความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่แสดงในรูปแบบของดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่า GFI ที่ปรับแก้ด้วยค่าองศาความเป็นอิสระ (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) 4) ดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index) เป็นค่าที่แสดงว่าโมเดลของการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรตามทฤษฎีดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย คือ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) 5) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงสัมพัทธ์ในรูปของความคลาดเคลื่อน ได้แก่ ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Standard RMR: SRMR) และ 6) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Root Mean Square Error of Approximation Index: RMSEA) เป็นค่าดัชนีบอกว่าเป็นโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมากหรือไม่ นำค่าสถิติที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์อ้างอิงตามหลักวิชาการ ถ้าค่าที่คำนวณได้เป็นไปตามเกณฑ์จึงจะแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป ดังตาราง 5

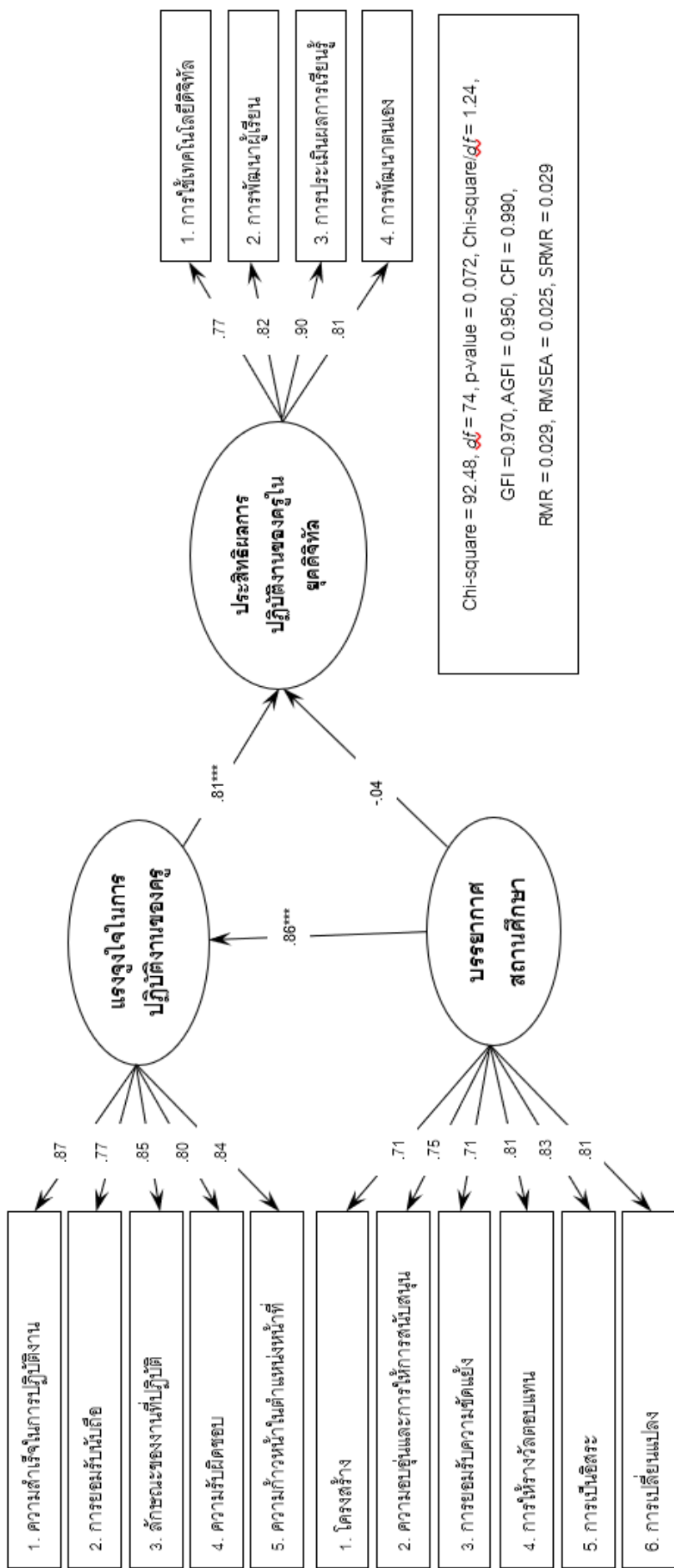
ตาราง 5 ค่าสถิติการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติก่อนปรับ	ค่าสถิติหลังปรับ	ผลการพิจารณา
Chi-square	-	228.86	92.48	-
df	-	87	74	-
Chi-square / df	<2.00	2.63	1.24	ผ่านเกณฑ์
p	>.050	.000	.072	ผ่านเกณฑ์
GFI	>.900	.910	.970	ผ่านเกณฑ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติก่อนปรับ	ค่าสถิติหลังปรับ	ผลการพิจารณา
AGFI	>.900	.880	.950	ผ่านเกณฑ์
CFI	>.900	.990	.999	ผ่านเกณฑ์
RMR	<.050	.044	.029	ผ่านเกณฑ์
SRMR	<.050	.044	.029	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	<.050	.073	.025	ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Byrne, 2001; Hair et al., 2010; Joreskog and Sorbom (1985)

จากตาราง 5 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล หลังปรับโมเดลแล้ว พบว่า มีค่า Chi-square เท่ากับ 92.48 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 74 มีค่า Chi-square / df เท่ากับ 1.24 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ (Chi-square / df < 2.00) และไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาจากดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนอื่น ๆ พบว่า หลังปรับโมเดลมีค่าต่าง ๆ เป็นไปตามเกณฑ์ คือ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .950 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .999 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ .029 ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (SRMR) เท่ากับ .029 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ .025 จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลได้



ภาพ 5 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศสถานศึกษา และแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

จากภาพประกอบ 2 พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล หลังการปรับโมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรในโมเดล ทั้งหมด 3 ตัวแปร แบ่งเป็น ตัวแปรภายนอก (Exogenous variable) 1 ตัวแปร ได้แก่ 1) บรรยากาศสถานศึกษา และตัวแปรภายใน (Endogenous variable) 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นตัวแปรภายใน โดยตัวแปรทั้งหมดส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรภายใน เมื่อนำมาเขียนอธิบายในรูปแบบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศสถานศึกษาและและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลในแต่ละตัวแปร จึงได้รายละเอียด ดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศสถานศึกษาและและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม			ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล		
	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู			DE	IE	TE
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
บรรยากาศสถานศึกษา	.86***	-	.86***	-.04	.69***	.65***
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	-	-	-	.81***	-	.81***
R^2		.73		.60		

หมายเหตุ : *** หมายถึง $p < .001$

จากตาราง 6 พบว่าตัวแปรในโมเดลอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลได้ร้อยละ 60.00 ($R^2 = .60$) โดยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่อยู่ในโมเดล ทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) บรรยากาศสถานศึกษา และ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

อิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลมากที่สุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($\beta = .81, p\text{-value} < .001$) รองลงมาคือ บรรยากาศสถานศึกษา ($\beta = .65, p\text{-value} < .001$) แสดงให้เห็นว่าทั้ง 2 ตัวแปรในโมเดล มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ดังนั้น เมื่อตัวแปรทั้ง 2 เพิ่มระดับขึ้น ก็จะส่งผลให้ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้นในระดับที่แตกต่างกันตามค่าอิทธิพลที่มีต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล คือ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($\beta = .81, p\text{-value} < .001$) ส่วนตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษา ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.04, p\text{-value} > .05$) แสดงให้เห็นว่ามีเพียงตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเท่านั้นที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ส่งผลให้เมื่อตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มระดับขึ้น ก็จะส่งผลให้ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล คือ ตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษา ($\beta = .69, p\text{-value} < .001$) แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษาเพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลผ่านทางตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 5,621 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566) ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามโดยกำหนดตามตารางจซีและมอร์แกน (Robert V. Krejcie & Morgan, 1967) จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ร้อยละ 50 ในแต่ละขนาด โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง ได้ข้อมูลครบถ้วนครอบคลุมขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 361 ตัวอย่าง เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างแบบสมการโครงสร้าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน และระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษา ส่วนที่ 2-4 เป็นลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่ แบบวัดบรรยากาศสถานศึกษา แบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และแบบวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.909 จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยคัดกรองแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในกรอบแนวคิด ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 15 ตัวแปร เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปรประจักษ์ที่ใช้ในการศึกษา ด้วยการนำสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และตรวจสอบสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยสถิติทดสอบ SEM จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1.1) ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาผู้เรียน การประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง

1.2) ตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว ได้แก่ โครงสร้าง ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การให้รางวัลตอบแทน การเป็นอิสระ และการเปลี่ยนแปลง

1.3) ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ

2) โมเดลบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล หลังการปรับโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติ Chi-square เท่ากับ 92.48 ค่า df เท่ากับ 90 ค่า p -value เท่ากับ

0.072 ดัชนี GFI เท่ากับ 0.970 ดัชนี AGFI เท่ากับ 0.950 ค่า SRMR เท่ากับ 0.029 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.025 และตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลได้ ร้อยละ 60 ($R^2 = 0.6$) โดยสามารถอธิบายแต่ละตัวแปรได้ ดังนี้

2.1) ตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .86 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีระดับมากขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจะมีระดับมากขึ้นด้วยเช่นกัน

2.2) ตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษาไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .01$, $p\text{-value} > .05$)

2.3) ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .81 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า เมื่อระดับของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงขึ้นจะทำให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลที่มากขึ้นเช่นกัน

2.4) ตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยมีตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .69 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีระดับที่เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลผ่านทางตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์มาร่วมอภิปรายกับผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1) ตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .86 กล่าวคือ เมื่อตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีระดับสูงขึ้นจะส่งผลให้ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน แสดงว่าโมเดลมีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องมาจากตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู บรรยากาศสถานศึกษาที่ดีจะส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูดีขึ้น

ตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ Halpin and Croff (1996) ที่กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การ เป็นสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ และ Litwin and Stringer (1968) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ ไว้ว่าเป็นองค์ประกอบสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การและรับรู้โดยบุคคลในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวิทย์ แสนสิงห์ (2560) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขา นครราชสีมา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย ยอดคงดี (2553) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

2) ตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษาไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้อค้นพบนี้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาก่อนหน้า อาทิ แนวคิดของ Sergiovanni and Starratt (1979) ที่ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ว่าเป็นลักษณะที่บอกถึงโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ และมีผลต่อพฤติกรรมหรือความรู้สึกของครูที่มีต่อโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บรรยากาศสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 เป็นบรรยากาศสถานศึกษาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีการกำหนดขอบเขตของงาน โครงสร้างการปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่อย่างเหมาะสม ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคลากร ซึ่งอาจทำให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกว่าเป็นบรรยากาศสถานศึกษาที่ได้รับรู้และเกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทำให้การเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลยังไม่เป็นที่เด่นชัด โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Okeke et al. (2020) ที่ได้ศึกษา บรรยากาศของโรงเรียนเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในรัฐแอนนามบรา ประเทศไนจีเรีย พบว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนไม่ใช่ตัวทำนายที่มีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของครู และอธิบายไว้ว่าที่เป็นเช่นนี้ อาจเกิดจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีส่วนร่วมของครู และครูมองว่าการปฏิบัติงานเป็นเพียงกิจวัตร

ประจำวัน ไม่ได้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่หลักแม้ว่าบรรยากาศโรงเรียนจะถือว่าดีก็ตาม

3) ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .81 กล่าวคือ เมื่อตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลมีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นพลัง หรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกให้ครูเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้รวดเร็วยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler (2005) ที่กล่าวถึง พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ หรือแรงขับเคลื่อน เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคล เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชานันท์ วรรณกุล (2564) ที่ได้ศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกคณีน ปกปิด (2561) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ที่ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยมีตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .69 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จะมีมากเมื่อมีบรรยากาศสถานศึกษาร่วมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ สุเมเนียม (2559) ที่ศึกษา การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ

ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา พบว่า บรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูอาชีวศึกษา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Widyaningsih et al. (2021) ที่ได้ศึกษา อิทธิพลของบรรยากาศองค์การโรงเรียนและแรงจูงใจในการสอนต่อการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาผ่านแรงจูงใจในการสอน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในด้านความรับผิดชอบ มีค่าอิทธิพลสูงสุดต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ดังนั้นการที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ครูผู้สอนควรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากสถานศึกษา ให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาด้วยความมุ่งมั่น มีความกระตือรือร้น ทุ่มเท เสียสละ รวมทั้งให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งได้รับการจูงใจด้วยผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในสถานศึกษาเพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจ เป็นแรงกระตุ้นทำให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้กับครูเพื่อให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างโอกาสของความสำเร็จ มีระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทุกคนรู้สึกมีคุณค่า อันจะทำให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น

1.2 ตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดลักษณะของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดแก่ครู เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลได้เพียงร้อยละ 60 ในการศึกษารoundต่อไปอาจศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาโมเดลให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

2.2 เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่ม ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ในการศึกษารoundต่อไปอาจขยายกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาให้กว้างขึ้น เช่น ครูในสถานศึกษาสังกัดเอกชน ครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ให้โมเดลสามารถพัฒนาและนำไปใช้ในวงการศึกษาได้อย่างครอบคลุมทุกสังกัด



บรรณานุกรม

- Abdul & Chia. (2015). The Relationship between Teachers' Factors and Effective Teaching. *Asian Social Science*, 11(12), 274-280. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v11n12p274>
- Anderson, L. W. (2004). *Increasing teacher effectiveness*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000137629>
- Anisah, N., G., & Rusdinal. (2020). Analysis of Factors Affecting Teachers' Productivity. *2nd International Conference Innovation in Education (ICoIE 2020)*.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.256>
- Banwo, A. O., Onokala, U., & Momoh, B. (2022). Organizational climate–institutional environment nexus: why context matters. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 12(1), 357-369. <https://doi.org/10.1007/s40497-022-00330-4>
- Brown, W. B., & Moberg, Dennis J.,. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach (Wiley/Hamilton Series in Management and Administration)*
- Dubrin, A. J. (1984). *Foundations of Organizational Behavior: An Applied Perspective*.
- Fanreza, R. (2018). The Quality of Teachers in Digital Era. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 231, 461-463. <https://download.atlantispress.com/article/25901809.pdf>
- Fatima Z. E. & Nouredine L. (2022). *Teaching in the Digital Age: What Skills Do Higher Education Teachers Need?* https://www.researchgate.net/publication/362381973_Teaching_in_the_Digital_Age_What_Skills_Do_Higher_Education_Teachers_Need
- Gao, M. (2013). Personality Traits of Effective Teachers Represented in the Narratives of American and Chinese Preservice Teachers : A Cross-Cultural Comparison.
- Gibson, C. H. (1991). A concept analysis of empowerment. *J Adv Nurs*, 16(3), 354-361. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1991.tb01660.x>
- Gulzar, A. D. (2022). Teacher Effectiveness and Digital Competence of High School Teachers in Shopian, District, Jammu and Kashmir. *European Online Journal of Natural and Social Sciences* 2022, 11(2), 362-369. <https://european->

science.com/eojnss/article/view/6359/pdf

Hadiya, H. (2019). A study of teacher effectiveness in relation to work motivation of secondary school teachers. *International Journal of Advanced Educational Research*, 4(4), 27-29. <https://www.researchgate.net/publication/334721369>

Hay. (1995). *Mastering Global Leadership: Hay/McBer International CEO Leadership study*.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.

<https://books.google.co.th/books?id=J3lgAAAAIAAJ>

Herzberg, H. G. (1972). *The management of organization: a systems and human resources approach*.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational Administration: Theory, Research and Practice* 4th ed.

Hoy, W. K., Smith, P. A., & Sweetland, S. R. (2002). The Development of the Organizational Climate Index for High Schools: Its Measure and Relationship to Faculty Trust. . 38-49. <https://doi.org/10.1353/hsj.2002.0023>

Kelly, J. (1980). *Organizational Behavior: Its Data, First Principles, and Applications*. R. D. Irwin. https://books.google.co.th/books?id=xp_OnQAACAAJ

Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling, 2nd ed.* Guilford Press.

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling, 4th ed.* Guilford Press.

Kopelman, R. E., Brief, A. P., & Guzzo, R. A.,. (1990). *The Role of Climate and Culture in Productivity*. Jossey-Bass.

Kotler, P. (2005). *Principles of Marketing*. Financial Times Prentice Hall.

<https://books.google.co.th/books?id=V-i0y4SHIBYC>

Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Rand McNally.

Mandakini, K. (2013). Organizational Climate as a Predictor of Teacher Effectiveness. *European Academic Research*., 1(5), 553-568. <https://euacademic.org/UploadArticle/38.pdf>

- Mbijiwe, J. M. (2011). Factors influencing teacher effectiveness: a case of secondary schools in Meru Central District, Meru County, Kenya.
<https://doi.org/http://erepository.uonbi.ac.ke:8080/handle/123456789/4651>
- Miska M. B., & M. Pd, A. M. S. (2017). The Determinant Factors That Effect Teacher Performance of Public Senior High School in Deli Serdang District. *IOSR Journal of Research & Method in Education*, 07, 12-21. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol-7%20Issue-1/Version-4/C0701041221.pdf>
- Mohamed, A. (2019). Competency Profile of the Digital and Online Teacher in Future Education. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 20(2). <https://doi.org/10.19173/irrodl.v20i2.4206>
- Njoku, A. O., & Modebelu, M. N. (2019). Organizational Climate and Teachers Job Performance in Public Secondary Schools in Abia State, Nigeria. *Open Access Library Journal*, 6, e5751. <https://doi.org/https://doi.org/10.4236/oalib.1105751>
- Okeke, J. N. J., Igbokwe, I. C., Ogbo, R. N., & Ekweogu, L. B.,. (2020). School Climate As Predictor Of Teachers Job Performance In Secondary Schools In Anambra State, Nigeria. <http://www.w.ijern.com/journal/2020/March-2020/03.pdf>
- Parker, S. L., Dawson, N., Van den Broeck, A., Sonnentag, S., & Neal, A. (2021). Employee motivation profiles, energy levels, and approaches to sustaining energy: A two-wave latent-profile analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 131. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103659>
- Paz, R. M. (2021). Factors Affecting Teachers' Performance in Public Elementary Schools in Schools Division of City of Meycauayan, Bulacan. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 2(11), 1095-1205. <https://doi.org/10.11594/10.11594/ijmaber.02.11.10>
- Raza, S. A. (2010). Relationship Between Organizational Climate And Performance of Teachers In Public And Private Colleges Of Punjab.
<https://pr.hec.gov.pk/jspui/bitstream/123456789/103/1/201S.pdf>
- Redecker, C., & Punie, Y. (2017). European framework for the digital competence of educators: Dig Comp Edu. *Office of the European Union*.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fcc33b68-d581-11e7-a5b9-01aa75ed71a1/language-en>

- Rivai. (2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*. <https://pdfs.semanticscholar.org/7e93/0373d0dc317be8051278b53682629f879382.pdf>
- Robert V. Krejcie & Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607 - 610.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1979). Supervision: Human Perspectives.
- Sharma, M. (2018). Teacher in a Digital Era. *Global journal of computer science and technology*, 17(3), 11-14. https://globaljournals.org/GJCST_Volume17/2-Teacher-in-a-Digital-Era.pdf
- Stringer, R. (2002). Leadership and organizational climate : the cloud chamber effect.
- Tentama F. & Pranungsari, D. (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 39-45. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1094678.pdf>
- Tharamma, G. T. S. J. (2020). Teacher in a Digital Era - Changing Role and Competencies. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 23(2). <https://doi.org/10.9790/0837-2502116264>
- UNESCO. (2021). *Digital transformation in education in Asia Pacific* 2nd Asia-Pacific Regional Education Minister's Conference (APREMC II). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381972>
- Widyaningsih, H., Darmawan, R., & Pelana, R.,. (2021). Influence of Organizational Climate and Teaching Motivation on the Performance of Physical Education Teachers. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(4). <https://doi.org/10.7752/jpes.2021.s4323>
- Wudarzewski, G. (2019). Multidimensional organizational climate measurement inventory MOCMI : verification of author's climate model and validation and validation of the

tool. <https://doi.org/10.29015/ceejme.619>

Yahya, D. (2021). Challenges for using organizational climate tools for measuring teacher job satisfaction. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(2), 465-475. <http://doi.org/10.11591/ijere.v10i2.20703>

Yentri, A. (2020). Language Teaching in the Digital Age: Teachers' Views and Its Challenges. *Research and Innovation in Language Learning*, 3(3). <https://doi.org/10.33603/rill.v3i3.3444>

กนกกร เข็นกลาง. (2564). บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสระบุรี. 1-14. http://www.advanced-mba.ru.ac.th/advanced-mba-2559/homeweb/7096-IS/Publish/2_2562/prachinburi1/no-6124100220-PCB1.pdf

กมลวรรณ หุ่นรัตน์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพบรรยากาศโรงเรียนผ่านความเชื่อในพลังความเป็นครูที่ส่งผลต่อการทำงานด้วยดุลพินิจของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

กฤษฎา ถวัลย์เศรษฐ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 8(2), 185-192.

<https://journal.bkkthon.ac.th/upload/doc/spit/50/files/Vol8%20No2-15.pdf>

กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat17/6214060033.pdf>

เกียรติชญา ภูมิเพ็ง. (2564). การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา <https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/4497>

จิตติมา วรรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. รัตนสุวรรณการพิมพ์.

จุฑามาศ สิริวัฒน์โสภณ. (2559). ผลการเตรียมความพร้อมครูที่มีต่อชีวิตการทำงานครูในยุคดิจิทัล และผลที่ตามมา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

<https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/55694>

ฉวีวรรณ เขียมพญา. (2559). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 [วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

<https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/20668>

ชฎาพร จิตศิลป์. (2566). ครู "ยุคไอที" <https://www.gotoknow.org/posts/490852>

ฐิติณัฐ ปุลงชัยภูมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ].

ณัชชา ใจตรง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

<https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/18133>

ณัฐธา อ่อนพรหม. (2564). โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารและ บรรยากาศโรงเรียนผ่านการรู้เทคโนโลยีและการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมาตรฐานสากล. วารสารโครงการ ทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, 1-16. http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok14_09092021/6217950004.pdf

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัด สระบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3544>

ณัฐทยา นวไตรลภ. (2560). โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารและ บรรยากาศโรงเรียนผ่านการรู้เทคโนโลยีและการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมาตรฐานสากล [วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุขฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

ณัฐธภา เชื้อนวัง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่น วายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา [วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].

<http://www.updc.clm.up.ac.th/handle/123456789/220?locale=th>

ทิพย์วิมล วงแก้วหิรัญ และศิรินทร มีขอบทอง. (2565). การพัฒนาทักษะที่จำเป็นของครูไทยในยุค ดิจิทัล <https://opendata.nesdc.go.th/dataset/development-of-thai-teachers-essential-skills-in-the-digital-age>

- ทีศนา แสงระวี. (2565). ครูไทยกับการจัดการเรียนรู้ในยุค Digital Disruption. วารสารมหาจุฬานาค
 วรรณคน, 13-26. [https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/download/
 260160/173034/964553](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/download/260160/173034/964553)
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 [วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหามบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
<http://www.ir.sru.ac.th/handle/123456789/754>
- ธีรศักดิ์ มังคุด. (2564). บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
 มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/3848>
- นวลปรางค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข. (2559). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรม
 ขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
 อาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร,
 13(1), 43-63.
- นันทิยา น้อยจันทร์. (2565, 15 มกราคม). "ครูยุคดิจิทัล" ต้องเป็นอย่างไร
<https://www.komchadluek.net/news/501304>
- นิชานันท์ วรรณกุล. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
 ปฏิบัติงาน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหามบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขต
 กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
<http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/879/1/gs601130385.pdf>
- พรทิพา สีหาคุณ. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์
 ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. [https://gsmis.snru.ac.th/e-
 thesis/file_att1/2023020263421229104_fulltext.pdf](https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2023020263421229104_fulltext.pdf)
- พระปลัดสามารท จันทสาโร (สิงห์รักษ์). (2565). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูในยุคดิจิทัลตาม
 แนวทางพระพุทธศาสนา. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(4).
<https://doi.org/10.14456/jra.2022.82>

- พัชชานันท์ โกชนวงศ์. (2562). บรรยายภาคองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2724/1/59252319.pdf>
- พิไลวรรณ มาแป. (2560). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาของครูในโรงเรียน อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. <http://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/126/1/59970006.pdf>
- พิชามญช์ สมบุญ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์]. http://grad.vru.ac.th/Database_thesis/thesis/file_pdf/full_56B53170212.pdf
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2562). ทักษะ 7C ของครู 4.0. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีระ แก้วสอาด. (2564). อิทธิพลของบรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1595/1/g621130270.pdf>
- เพชรภรณ์ เทพพรมงคล. (2562). แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานธนากรักษ์พื้นที่.
- ไพฑูรย์ สีนลารัต. (2559). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรนันท์ ไททยะสิน. (2562). “เปลี่ยน” ผู้เรียนเป็นนวัตกรรม นวัตกรรมใหม่ของการเรียนการสอนในยุคการศึกษา 4.0. วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, 14(17), 37-51. <https://ojs.mbuslc.ac.th/index.php/srj/article/view/21>
- ภัทรา จรรยาธรรม. (2564). การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3787/1/59252911.pdf>
- ภาวินี ต้นเล่ง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับ

- ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
<https://oar.hu.ac.th/wp-content/uploads/2023/04/6319050002.pdf>
- ภิศรามณีษ อาจชอบการ. (2559). อิทธิพลของแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในต่อผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วารสารเซนต์จอห์น, 110-125.
https://sju.ac.th/pap_file/8197f2c36e5ff22bfda2e8f7325e7082.pdf
- มณีรัตน์ ชัยยะ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital
HR). วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 11(1), 104-115.
- มนัญญา พัฒนประดิษฐ์. (2565). ปัจจัยลักษณะองค์การและปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาราชบุรีในยุคดิจิทัล. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
20(38). <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/15619>
- มลฤดี ทับพรม และเสณี พวงยามณี. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. วารสารวิชาการ มทร.
สุวรรณภูมิ, 2(1).
- มานิช หัทยามาตย์. (2564). คุณลักษณะครูของโรงเรียนในสถานการณการเปลี่ยนแปลงในยุค
ดิจิทัล. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 2(2). https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS/article/view/258865/172588
- ยุพิน มุณีกาญจน์. (2558). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศ
องค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง].
- รักษิต สุทธิพงษ์. (2560). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากับการพัฒนาครูไทยในยุคดิจิทัล.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 19, 344-355. <http://blog.bru.ac.th/wp-content/uploads/2019/06/89933-Article-Text-220901-1-10-20170616.pdf>
- รัตนา คนใจ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
[วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2023051163421247108_fulltext.pdf
- รัตนกร ปรัชพันธ์, ชญาภา ดิรัฎเพชร, ศุภชัย รุ่งเสรีกุล, สโรชา พรหมเสนา, อติวิชญ์ชั้นทอง และ

วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัท จี ที รับเบอร์ จำกัด

http://www2.huso.tsu.ac.th/ncom/full_202011405447.pdf

ลักขณา สักเข้มหาร. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด
นครพนม [ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=61421247114

วรรษยา ลาบุญ (2563). คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=61421229110

วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. [http://ithesis-](http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3257/1/59252340.pdf)

[ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3257/1/59252340.pdf](http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3257/1/59252340.pdf)

วิโรจน์ สุวรรณประไพ. (2565). ทักษะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ใน
หน่วยงานเทศบาลเมืองกระบี่ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17481>

วิริยา วิจิตรวาทการ. (2561, พฤษภาคม 2). *Creating Teacher of Tomorrow*. Retrieved from
<https://www.youtube.com/watch?v=6RM3xGo7tUo>

ศศิวิมล ม่วงกล้า. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและ
บุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].

<http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3825>

สโรจ เลหาศิริ. (2560). 5 ยุคสมัยของดิจิทัล ประเทศไทยอยู่ในไหน? ต่างประเทศอยู่ในไหน?

<https://positioningmag.com/1114251>

สมจิต สงสาร. (2552). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครู.

<https://dric.nrct.go.th/Search/ShowFulltext/1/236437>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2565). ประกาศสำนักงานเขต

- พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 –
2567. http://www.sesao2.go.th/data_16402
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2566). การประชุมเชิงปฏิบัติการ
เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการยกระดับการบริหารจัดการของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาให้เป็นหน่วยงานระบบราชการ 4.0. Retrieved from
https://www.sesao2.go.th/news-detail_2521_74918
- พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560, (2562).
<https://www.ratchakittha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/010/1.PDF>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.
2561 - 2580
https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร
(พ.ศ. 2562 – 2565) [http://www.mpeo.go.th/ms/sites/default/files/2022-เล่มแผนพัฒนา
ทักษะดิจิทัล62-65.pdf](http://www.mpeo.go.th/ms/sites/default/files/2022-เล่มแผนพัฒนาทักษะดิจิทัล62-65.pdf)
- สุกัญญา แซ่ม้าชัย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา ถาบันแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=63421229129
- สุดคนึง ปกปิด. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต
3. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 8(1), 139-157. [https://so04.tci-
thaijo.org/index.php/JLPRU/article/view/164560](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JLPRU/article/view/164560)
- สุนันท์ สีพาย. (2562). บทบาทของครูไทยในการศึกษา 4.0. วารสารการวัดผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ปีที่ 25(ฉบับที่ 2), 3-14.
- สุนิดา วงศ์ชารี. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย.
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 [วิทยานิพนธ์

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57920581.pdf

สุปรียา ไตรยะพันธ์. (2565). สภาพ ปัญหาและแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วารสาร มจร. อุบล
 ปิทรทัศน์, 931-944. [https://so06.tci-](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/261386/175821)
[thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/261386/175821](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/261386/175821)

สุพรรณิกา รุจิวิชัยกุล. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 นครศรีธรรมราช, 13(1), 30-37.
<http://dspace.nstru.ac.th:8080/dspace/handle/123456789/2440>

สุพินดา ฤทธิจันทร์. (2562). ครูไทยในยุคการศึกษา 4.0 สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน Thai Teachers in
 Education Era 4.0 for Sustainable Academic Development. งานประชุมวิชาการ
 ระดับชาติครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 1620-1627.
<https://publication.npru.ac.th/jspui/handle/123456789/785>

สุภัทสร ชูประยูร. (2563). การศึกษาบรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารนาค
 บุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 12(3), 152-170. [https://so04.tci-](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/download/245968/168786)
[thaijo.org/index.php/nakboot/article/download/245968/168786](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/download/245968/168786)

สุภาวรัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด
 เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/18115/1/6410521543.pdf>

สุวรรณมา สุ่มเนียม. (2560). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน
 ของครูอาชีวศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
[https://research.dru.ac.th/o-](https://research.dru.ac.th/o-journal/index.php?url=abstract.php&abs_id=336&jn_id=25)
[journal/index.php?url=abstract.php&abs_id=336&jn_id=25](https://research.dru.ac.th/o-journal/index.php?url=abstract.php&abs_id=336&jn_id=25)

เสกสิทธิ์ สนสมบัติ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบทบาทครู
 ยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.
 วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(43), 54-63.

<https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1258>

อนุพล สนมศรี. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2023050863421247123_fulltext.pdf

อรรถพล รัตนดิถก ณ ภูเก็ต. (2564). แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรี [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].

อรสา เพชรนุ้ย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]. <http://www.ir.sru.ac.th/handle/123456789/638>

อรอุมา จันทนป. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://itthesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2312/1/58252394.pdf>

อัศรัท แสนสิงห์. (2560). บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. http://www.journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2559Vol4No1_62.pdf

อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรัตนบุรี].

<http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/bitstream/123456789/2005/1/139310.pdf>

อัญชญา กลิ่นเจริญ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย. 1-12. http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok13_06102020/6117950095_1.pdf

อัญชลี สนพลาย. (2564, มีนาคม, 27). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. การวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564 (NMCCON2021),

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทบุรี].

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปากจังหวัดนครพนม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=61426423140

อุทัย ยอดคงดี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. มหาวิทยาลัยธนบุรี. <https://www.thonburi-u.ac.th/Journal/Document/4-8/8-2-Uthai.pdf>





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง	ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ. ดร.ภานุวัฒน์ ศิริบุหงศ์	ภาควิชาอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.สุวิชา วันสุดล	ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
นายพลพัฒน์ วัฒนเศรษฐานุกูล	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ดร.ประวีติ สุทธิประภา	ผู้อำนวยการโรงเรียนหอวัง

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)



ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปรผล
	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ		
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5	0	+1	+1	+1-	+1	0.8	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
9	0	+1	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	0	+1	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
20	0	+1	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
24	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

25	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	0	+1	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
29	0	+1	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
30	0	+1	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
43	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
48	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

52	+1	+1	+1	+1	+1	1	ໄໝ້ໄດ້
53	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ໄໝ້ໄດ້
54	+1	+1	+1	+1	+1	1	ໄໝ້ໄດ້
55	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ໄໝ້ໄດ້
56	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ໄໝ້ໄດ້
57	+1	+1	+1	+1	+1	1	ໄໝ້ໄດ້
58	+1	+1	+1	+1	+1	1	ໄໝ້ໄດ້
59	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ໄໝ້ໄດ້
60	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ໄໝ້ໄດ້
61	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ໄໝ້ໄດ້
62	+1	+1	+1	+1	+1	1	ໄໝ້ໄດ້
63	+1	+1	+1	+1	+1	1	ໄໝ້ໄດ້
64	+1	+1	+1	+1	+1	1	ໄໝ້ໄດ້
65	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ໄໝ້ໄດ້
66	+1	+1	+1	+1	+1	1	ໄໝ້ໄດ້
67	+1	+1	+1	+1	+1	1	ໄໝ້ໄດ້
68	+1	+1	+1	+1	+1	1	ໄໝ້ໄດ້
69	+1	+1	+1	+1	+1	1	ໄໝ້ໄດ້
70	+1	+1	+1	+1	+1	1	ໄໝ້ໄດ້
71	+1	+1	+1	+1	+1	1	ໄໝ້ໄດ້
72	+1	+1	+1	+1	+1	1	ໄໝ້ໄດ້
73	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ໄໝ້ໄດ້
74	+1	+1	+1	+1	+1	1	ໄໝ້ໄດ້
75	+1	+1	+1	+1	+1	1	ໄໝ້ໄດ້



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจำนวน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 บรรยากาศสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถามหรือสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่แต่ประการใด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน จักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการและการพัฒนาการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ตามข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 39 ปี
 40 – 49 ปี อายุ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ตำแหน่งการทำงาน

ครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ
 ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

5. ระยะเวลาในการทำงานในสถานศึกษา

ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี
 11 – 15 ปี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6. ขนาดสถานศึกษา

ขนาดเล็ก ขนาดกลาง
 ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 บรรยากาศสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ทีละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับบรรยากาศสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกคำตอบมีดังนี้

- | | |
|---|---|
| 5 | หมายถึง ระดับบรรยากาศสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง ระดับบรรยากาศสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก |
| 3 | หมายถึง ระดับบรรยากาศสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง ระดับบรรยากาศสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย |
| 1 | หมายถึง ระดับบรรยากาศสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

ข้อ	รายการ	ระดับบรรยากาศสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
โครงสร้าง (Structure)						
1	สถานศึกษามีกรอบโครงสร้างการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
2	สถานศึกษากำหนดภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร					
3	สถานศึกษามีปฏิทินกำหนดช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีผู้รับผิดชอบในแต่ละงานอย่างเหมาะสม					
ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (Warmth and Support)						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนในการปฏิบัติงาน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นกันเองกับครูผู้สอน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกหรืออุปกรณ์ที่ทันสมัยแก่ครูผู้สอน อย่างเพียงพอ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำ เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict)						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนยอมรับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษานำความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมาสื่อสารแก่ครูผู้สอน เพื่อให้ได้รับการแก้ไขด้วยเหตุผลและตรงไปตรงมา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น อย่างยุติธรรมกับทุกฝ่าย					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้					
การให้รางวัลตอบแทน (Reward)						
16	ครูผู้สอนได้รับสิ่งตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
17	ครูผู้สอนได้รับการยกย่อง ชมเชย เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม เป็นที่ประจักษ์					

18	ครูผู้สอนเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน					
19	ครูผู้สอนได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมจากสถานศึกษา					
20	ครูผู้สอนได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและเหมาะสม					
การเป็นอิสระ (Autonomy)						
21	ครูผู้สอนสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตนเองได้					
22	ครูผู้สอนสามารถตัดสินใจดำเนินการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง					
23	ครูผู้สอนสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
24	ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่					
25	ครูผู้สอนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา					
การเปลี่ยนแปลง (Change)						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอก					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเตรียมความพร้อมในการรองรับวิทยาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
28	ครูผู้สอนมีความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย					
29	ครูผู้สอนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว					
30	ครูผู้สอนเปิดใจยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

เขต 2

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่จะขอและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกคำตอบมีดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement)						
1	ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์					
2	ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด					
3	ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ					
4	ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนได้สำเร็จ					
5	ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
การยอมรับนับถือ (Recognition)						
6	ครูผู้สอนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน					
7	ครูผู้สอนได้รับความเชื่อมั่นในด้านความรู้ ความสามารถจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน					
8	ครูผู้สอนสามารถเสนอความคิดเห็น โดยผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นนั้น					
9	ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
10	ครูผู้สอนได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)						
11	ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ					
12	ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่					
13	ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย					
14	ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง					
15	ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่					
ความรับผิดชอบ (Responsibility)						
16	ครูผู้สอนมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน					
17	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
18	ครูผู้สอนเสียสละและอุทิศเวลาส่วนตนเพื่อปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบให้สำเร็จ					

19	ครูผู้สอนมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เพื่อให้ งานมีคุณภาพ					
20	ครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)						
21	ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่ง					
22	ครูผู้สอนมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อ หรือศึกษาคูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ใน ด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					
23	ครูผู้สอนมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ชัดเจน					
24	ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน					
25	ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนให้ใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในการ ปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โปรดพิจารณาข้อความ
ต่อไปนี้ทีละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกคำตอบมีดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล				
		5	4	3	2	1
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Use digital technology)						
1	ครูผู้สอนเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลายอย่าง สร้างสรรค์					
2	ครูผู้สอนเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

3	ครูผู้สอนนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน					
4	ครูผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล					
5	ครูผู้สอนผสมผสานสื่อรูปแบบต่าง ๆ และสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์กับการเรียนรู้					
การพัฒนาผู้เรียน (Empowering Digital Learning)						
6	ครูผู้สอนวางแผนการสอนที่ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้					
7	ครูผู้สอนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการออกแบบการเรียนการสอนให้เข้ากับผู้เรียน					
8	ครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ					
9	ครูผู้สอนส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง					
10	ครูผู้สอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความถนัด ความสนใจ และความต้องการของตนเอง					
การประเมินผลการเรียนรู้ (Digital Assessment)						
11	ครูผู้สอนนำเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
12	ครูผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมตามบริบท					
13	ครูผู้สอนใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างแบบประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน					
14	ครูผู้สอนสะท้อนผลการเรียนรู้ที่ได้จากการประเมิน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับรู้ถึงพัฒนาการของตนเอง					
15	ครูผู้สอนนำผลการเรียนรู้ที่ได้จากการประเมิน มาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
การพัฒนาตนเอง (Digital self-improvement)						
16	ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน					
17	ครูผู้สอนมีการศึกษา ค้นคว้า แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

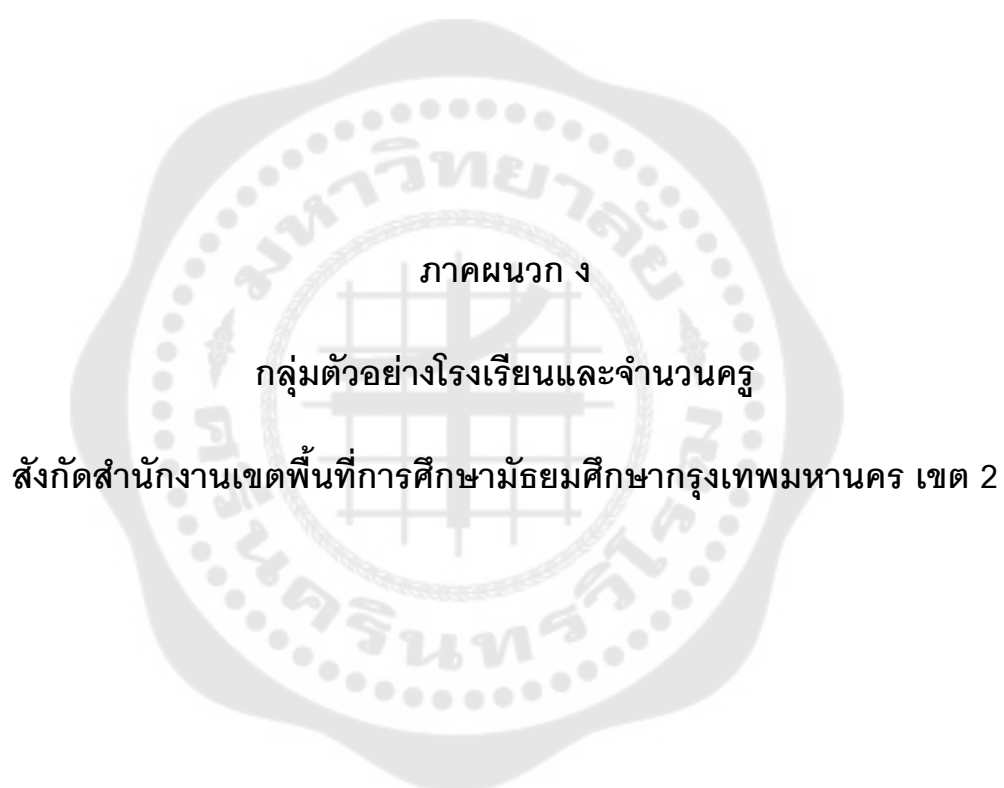
18	ครูผู้สอนได้เสริมสร้างทักษะความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
19	ครูผู้สอนมีการวางแผนการพัฒนาตนเองและกำหนดเป้าหมายทางวิชาชีพของตนเอง ตามทิศทางของเทคโนโลยีดิจิทัล					
20	ครูผู้สอนนำเครื่องมือเทคโนโลยีทางดิจิทัลมาใช้ในการสะท้อนผลการพัฒนาตนเอง					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



รายชื่อโรงเรียนและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ที่	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนครู
1	โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม	4
2	โรงเรียนดอนเมืองจตุจินดา	10
3	โรงเรียนปทุมคงคา	9
4	โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง	11
5	โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย	10
6	โรงเรียนราชวินิตบางเขน	12
7	โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒารามฯ ในพระบรมราชูปถัมภ์	13
8	โรงเรียนสีกัน (วัฒนารักษ์อุปถัมภ์)	12
9	โรงเรียนเทพศิลา	12
10	โรงเรียนสตรีศรีสุทรบำเพ็ญ	13
11	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	13
12	โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย	13
13	โรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม	11
14	โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	13
15	โรงเรียนวัดสุทธิวราราม	14
16	โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี	15
17	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	15
18	โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต	16
19	โรงเรียนบางกะปิ	16
20	โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย	20
21	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	22
22	โรงเรียนพรตพิทยพยัต	16
23	โรงเรียนสารวิทยา	16
24	โรงเรียนหอวัง	21
25	โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	24
26	โรงเรียนสตรีวิทยา 2 ในพระราชูปถัมภ์ฯ	25



ภาคผนวก จ

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



ที่ อว 8718/3117

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

เนื่องด้วย นางสาวปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “อิทธิพลของบรรยากาศ สถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ลาภภา นาคคูบัว เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ แบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานใน รายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 099 226 05626



ที่ อว 8718/3117

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหอวัง

เนื่องด้วย นางสาวปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “อิทธิพลของบรรยากาศ สถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศรัณ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ประวัตติ สุทธิประภา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานใน รายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 099 226 05626



ภาคผนวก จ

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-662202

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2566 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2566 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2566 |
| 4. แบบบันทึกข้อมูล | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2566 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 22 ธันวาคม 2566

วันที่หมดอายุ : 21 ธันวาคม 2567

(ลงชื่อ).....


(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วิฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590



ข้อปฏิบัติสำหรับผู้วิจัย

โครงการที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แจ้งให้ทราบเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้วิจัยภายหลังจากโครงการวิจัย ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ดังต่อไปนี้

- 1 ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆที่ระบุไว้ในโครงร่างการวิจัยโดยเคร่งครัด โดยใช้เอกสารคำชี้แจง และแบบยินยอม รวมถึงเอกสารอื่นๆ ที่ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการแล้วเท่านั้น
- 2 ผู้วิจัยที่มีหน้าที่รายงานต่อคณะกรรมการจริยธรรมฯ ตาม SOP บทที่ 6 เมื่อ
 - 2.1 มีการดำเนินงานวิจัยครบระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการรายงานความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่คณะกรรมการฯ กำหนดในเอกสารรับรอง หรือเมื่อครบหนึ่งปีจากวันที่ระบุไว้ในเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการ โดยใช้แบบรายงานความก้าวหน้า (SWUEC-Progress, AF/01-06/03.0)
 - 2.2 มีการดำเนินการวิจัยไม่ทันตามที่กำหนด โดยทั่วไปคณะกรรมการฯ จะให้การรับรองไม่เกิน 1 ปี ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในหนังสือรับรอง ผู้วิจัยจะต้องเสนอเอกสารขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย โดยใช้ แบบเสนอขอต่อกรรับรองโครงการ (SWUEC-Renew, AF/02-06/03.0) ภายใน 30 วันก่อนหมดอายุ เพื่อให้ทางหน่วยงานฯ ได้มีระยะเวลาจัดเตรียมเอกสารเข้าประชุมก่อนโครงการวิจัยจะหมดอายุ ทั้งนี้หากท่านยังไม่ได้รับเอกสารรับรองการต่ออายุจากคณะกรรมการฯ จะไม่สามารถรับอาสาสมัครใหม่ระหว่างที่โครงการวิจัยหมดอายุได้ **กรณีหน่วยงานฯ ไม่ได้รับการติดต่อกลับจากผู้วิจัย ภายในระยะเวลา 6 เดือน นับจากวันที่โครงการวิจัยหมดอายุการรับรองเอกสารโครงการวิจัยจะถูกทำลาย 3 ปี นับจากวันที่หมดอายุการรับรอง**
 - 2.3 มีความจำเป็นในการปรับปรุงโครงการวิจัย (Protocol Amendment) หรือ มีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้า โครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยจะต้องเสนอการปรับปรุงเป็นแบบรายงานขอการปรับปรุงโครงการวิจัย (SWUEC-Amend, AF/03-06/03.0) ตามที่ได้กำหนดไว้ โดยอ้างอิงรหัสโครงการตามที่ได้รับการรับรอง โดยต้องระบุให้ชัดเจนว่า มีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยคนใหม่ ให้แนบประวัติมาด้วย
 - 2.4 มีอาการไม่พึงประสงค์รุนแรงจากการดำเนินโครงการวิจัย (Serious Adverse Events) เกิดขึ้นแก่อาสาสมัคร ผู้วิจัยจะต้องทำเอกสารแจ้งคณะกรรมการฯ ภายใน 7 วันปฏิทิน และหากอาการไม่พึงประสงค์รุนแรงนั้น เป็นเหตุให้อาสาสมัครถึงแก่ชีวิต ต้องแจ้งภายใน 24 ชั่วโมง (โดยทางจดหมาย

- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือโทรสาร) หลังจากผู้วิจัยทราบเหตุการณ์ โดยใช้แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์สำหรับอาสาสมัครในสถาบัน (SWUEC-SAE-Local, AF/04-06/03.0) และแนบรูปแบบเอกสารรายงานเป็นสำเนา SAE Report Form ที่กำหนดโดยผู้สนับสนุนทุนวิจัย หากไม่มีแบบรายงาน จากผู้สนับสนุนทุนวิจัยให้ใช้แบบรายงานของ SWUEC ตามที่กำหนดอย่างเดียว กรณีเป็นรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดแก่อาสาสมัครนอกสถาบัน ซึ่งบริษัทผู้สนับสนุนส่งให้ผู้วิจัย ให้ใช้แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดแก่อาสาสมัครนอกสถาบัน (SWUEC-SAE-External, AF/05-06/03.0) แนบกับแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่บริษัทผู้สนับสนุน
- 2.5 มีการดำเนินการใดๆ ที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจะต้องรายงานให้คณะกรรมการฯรับทราบภายใน 7 วันปฏิทิน หลังจากที่ได้ตรวจพบ โดยใช้แบบรายงานการดำเนินงานวิจัยที่เบี่ยงเบน (SWUEC-deviation, AF/06-06/03.0)
- 2.6 การวิจัยเสร็จสิ้นลงหรือยุติการวิจัยด้วยใดๆ ให้ผู้วิจัยมีหนังสือแจ้งปิดโครงการวิจัยนั้นพร้อมผลการดำเนินการวิจัยให้คณะกรรมการฯ ทราบ ตามแบบรายงานแจ้งการปิดโครงการวิจัย (SWUEC-Close, AF/07-06/03.0) ทั้งนี้โครงการที่รายงานแจ้งปิดและได้รับการพิจารณา โดยคณะกรรมการฯ แล้ว ถือว่าเป็นการสิ้นสุด ไม่สามารถขอยกเลิกการแจ้งปิดได้อีก
- 3 คณะกรรมการฯ จะมีการสุ่มเข้าตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยเพื่อตรวจดูความเรียบร้อยของการดำเนินงาน และรับฟัง และให้คำปรึกษาข้อปัญหาที่อาจมีในระหว่างการดำเนินการวิจัย โดยคณะกรรมการฯ จะมีหนังสือแจ้งให้ทราบ ล่วงหน้าเป็นเวลา 2 สัปดาห์ ผลการตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยจะแจ้งเพื่อทราบในที่ประชุมคณะกรรมการฯ และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้วิจัยได้ทราบ และอาจมีข้อเสนอแนะให้ปฏิบัติต่อไป



ภาคผนวก ช

หนังสือเชิญขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว 8718/71

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

12 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เนื่องด้วย นางสาวปริยาภรณ์ ชื่นสนธิพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” กับ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนมกราคม 2567 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 099 226 05626

ประวัติผู้เขียน

