



ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ADMINISTRATORS' DIGITAL LEADERSHIP AFFECTING TEACHER' PERFORMANCE
MOTIVATION IN INSTITUTIONS UNDER BANGKOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE

เวฬุรีย์ ปรารงค์จันทร์

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ADMINISTRATORS' DIGITAL LEADERSHIP AFFECTING TEACHER' PERFORMANCE
MOTIVATION IN INSTITUTIONS UNDER BANGKOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE



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
2024
Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
ของ
เวฬุรีย์ ปรางค์จันทร์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

.....ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล)

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์)

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	เวฬุรีย์ ปรากฏจันทร์
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดิจิทัล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 285 คน เลือกโดยวิธี เลือกโดยวิธีจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 ค่าความ เชื่อมั่นของภาวะผู้นำดิจิทัลเท่ากับ .98 และค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด ผลวิจัยพบว่า 1)ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณา รายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด และระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ มาก และพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ โดยรวมทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.596^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดประเมินผลมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์($r = 0.797^{**}$) อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ($r = 0.768^{**}$) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($r = 0.749^{**}$) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($r = 0.717^{**}$) และด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = -0.052$) อยู่ในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3)ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านจริยธรรมในการใช้ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.60 โดยมี ค่า $R = 0.828$, $R^2 = 0.686$, $F = 121.987$ และ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาทางด้าน ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล (X_5) มีผลกระทบเชิงบวกสูงสุดและมีนัยสำคัญมาก รองลงมาด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_4) มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ และด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_2) มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ , ภาวะผู้นำดิจิทัล,ผู้บริหารสถานศึกษา,แรงจูงใจ , แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู , สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

Title	ADMINISTRATORS' DIGITAL LEADERSHIP AFFECTING TEACHER' PERFORMANCE MOTIVATION IN INSTITUTIONS UNDER BANGKOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
Author	WELUREE PRANGCHAN
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Professor Theeraphab Phetmalhkul , Ph.D.

This research aimed to 1) examine the levels of digital leadership among school administrators and the levels of work motivation among teachers in primary schools under the Bangkok Primary Educational Service Area Office 2) explore the relationship between digital leadership of school administrators and the work motivation of teachers; and 3) analyze the influence of digital leadership on teachers' work motivation. The sample group consisted of 285 teachers working in primary schools under the Bangkok Primary Educational Service Area Office in the academic year 2025, selected through stratified random sampling followed by simple random sampling. The research instrument used was a five-point Likert scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.97. The reliability coefficients for the digital leadership and teacher motivation sections were 0.98 each. Data were analyzed using mean, percentage, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis (Enter method).

The findings were as follows: 1) The overall level of digital leadership among school administrators was high. When examined by dimension, it was found to range from very high to high levels, with the highest mean scores in the following order: digital leadership and vision, digital ethics, support for digital teaching and learning, support for digital assessment and evaluation, and support for digital administrative management. Teachers' work motivation was also at a high level overall, with the following aspects ranked from highest to lowest: career advancement, responsibility, nature of work, recognition, and achievement. 2) There was a strong positive correlation between digital leadership of administrators and teachers' work motivation ($r = 0.596^{**}$, $p < .01$). In particular, the highest correlations were found in the dimensions of digital support for assessment and evaluation ($r = .797^{**}$), support for digital administration ($r = .768^{**}$), digital ethics ($r = .749^{**}$), and support for digital teaching and learning ($r = .717^{**}$), while digital leadership and vision showed a moderate negative correlation ($r = -0.052$), statistically significant. 3) Digital leadership dimensions—including digital leadership and vision, support for digital teaching, digital ethics, digital administrative support, and digital assessment support—could collectively predict 68.60% of the variance in teachers' work motivation ($R = 0.828$, $R^2 = 0.686$, $F = 121.987$, $p < .01$). Among these, the dimension of digital assessment and evaluation support (X5) had the highest significant positive impact, followed by digital administrative support (X4) and digital teaching and learning support (X2), which also showed significant positive impacts.

Keyword : Leadership Digital Leadership School Administrators Motivation Teacher Work Motivation Bangkok Primary Educational Service Area Office

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีจากความอนุเคราะห์ และความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม ผู้ซึ่งได้ให้คำแนะนำข้อเสนอนะอันเป็นประโยชน์ได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด และวิธีการ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งตลอดกระบวนการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรศม ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวิศิลป์ กุลนภาดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร และอาจารย์ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม คณะกรรมการพิจารณาและสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่าเพื่อการศึกษาวิจัยเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีคุณภาพตามหลักวิชาการ

และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรศม ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุลคณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ อันทรงคุณค่าเพื่อการศึกษาวิจัยเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีคุณภาพตามหลักวิชาการ ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิเคราะห์ผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง และครบถ้วน ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และอำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณค่า และประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เพื่อพัฒนาการศึกษา พร้อมทั้งขออุทิศเป็นเครื่องบูชาคุณแด่ บิดา มารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่าน ผู้ให้ชีวิต ให้โอกาสวางรากฐานทางการศึกษา และมอบความรู้ตลอดจนคำแนะนำอันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตาตลอดมา

เวฬุรีย์ ปรางค์จันทร์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความจุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมุติฐานในการวิจัย.....	17
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	18
1.แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	19
2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	36
3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู.....	53

4. ข้อมูลบริบทวิจัย:การบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	54
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	67
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	68
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
5. การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล	71
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	75
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของครู โดยสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับวิทยฐานะ และขนาด สถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบบตรวจสอบรายการ (ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าความถี่และค่าร้อยละ	77
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	79
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	95

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression)	
ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	
สังกัดสถานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	98
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	100
ความจุดมุ่งหมายของการวิจัย	100
สมมุติฐานในการวิจัย	100
กลุ่มตัวอย่าง	100
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	100
สรุปผลการวิจัย	101
อภิปรายผล	102
ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้	108
ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป	110
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก	124
ประวัติผู้เขียน	161

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1สังเคราะห์องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.....	27
ตาราง 2 จำนวนสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 แยกตามกลุ่มรับผิดชอบ	55
ตาราง 3จำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.....	56
ตาราง 4ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	68
ตาราง 5แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	77
ตาราง 6แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน	79
ตาราง 7แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	80
ตาราง 8แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล.....	81
ตาราง 9แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	82
ตาราง 10แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน.....	84

ตาราง 11แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล	86
ตาราง 12แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	88
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	89
ตาราง 14แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ	90
ตาราง 15แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ91	
ตาราง 16แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ	92
ตาราง 17แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่.....	93
ตาราง 18แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวม	95
ตาราง 19แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	96
ตาราง 20ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครเป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยวิธี Enter.....	98

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	16
ภาพประกอบ 2 ภาพองค์ประกอบแรงจูงใจ.....	37



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เพื่อสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลผ่านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีทักษะที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล เพื่อเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ระบบการศึกษาและต่อเนื่องไปตลอดช่วงการทำงาน มีการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ จะช่วยสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพสำหรับอนาคตของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จะเห็นได้ว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง การเรียนรู้และการจัดการศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นช่องทางในยุคปัจจุบันมีความรวดเร็ว เป็นระบบ สะดวกสบาย และมีความหลากหลาย (มนต์ชัย เทียนทอง, 2561) การปฏิรูปการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมีเป้าหมายเพื่อความโปร่งใสและประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการนำยุทธศาสตร์มากำหนดวิสัยทัศน์การศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน และพัฒนาหลักสูตรที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การติดตามและประเมินผลเพื่อในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านการจัดการเรียนการสอน

แรงจูงใจของครูซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เพื่อให้บุคลากรมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติอย่างมีทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ. 2552: 112) และครูที่ปฏิบัติงานภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาในความดูแลจำนวน 37 แห่ง และเป็นแหล่งที่ตั้งที่อยู่ในเมืองหลวง และในภาวะของเมือง (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร) เนื่องด้วยเหตุผลนี้ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ

กรุงเทพมหานคร เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ที่มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล มีนโยบายสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีลักษณะความหลากหลายของบริบทโรงเรียนสูง จึงเป็นพื้นที่ต้นแบบที่เหมาะสมในการศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำดิจิทัลต่อแรงจูงใจและการทำงานของครูในบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรตระหนักใน ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) เป็นแนวทางการนำองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน ซึ่งในบริบทของสถานศึกษา ผู้นำดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อ การส่งเสริมแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของครูในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการพัฒนา ทักษะใหม่ โดยการที่ผู้นำสนับสนุนให้ครูได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จะทำให้ครูมีความมั่นใจในการ พัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในการสอน การจัดอบรมและการพัฒนาศักยภาพของครูในยุค ดิจิทัล จะช่วยเพิ่มความสนใจและแรงบันดาลใจในการพัฒนาการสอน และอาจลดภาระงานของ ครูได้เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

ภาวะทางด้านดิจิทัลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครนั้น ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในทุกภาคส่วน ตั้งแต่การจัดการข้อมูล การเรียนรู้ และการพัฒนานุเคราะห์ ช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการกล่าวว่า ครูสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและทันเวลาเสมอ โดย ตั้งเป้าหมายทำงานอย่างเต็มใจและเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตรงตามความต้องการด้าน ร่างกายและจิตใจของทุกฝ่าย ทำให้เกิดความตั้งใจทำงาน เมื่อมีปัญหาในที่ทำงาน ครูได้รับความ ไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหามา เนื่องจากได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่า เป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์กรและมีความตั้งใจจริงในการแก้ปัญหา การ จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมและสะดวกสบายช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามความสามารถ ของตนได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจใน การทำงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งครูยังได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตน โดยได้รับการเลื่อนตำแหน่งและโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม รวมถึงการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้ ไปพัฒนางานและสร้างความก้าวหน้าให้ตนเอง (วันทนี ยอดยิ่ง, 2561) ผู้บริหารจะต้องพัฒนาการ จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน ยุคการศึกษา 4.0 โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยี ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และ ใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง จึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ (ปณตนนท์

เถียรประภากุล,2561) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจหลักในการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญที่สุดที่จะสามารถขับเคลื่อนให้บรรลุ เป้าหมายสำคัญของการศึกษาให้กับคนไทยทุกคนให้ได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ประสบความสำเร็จในการทำงาน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (สงบ อินทรมณี,2562) เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาในยุคดิจิทัลที่เป็นวิธีการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่มีเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ เป็นเสมือนอาวุธสำคัญของผู้เรียน และผู้สอนในการเข้าถึงแหล่งความรู้และใช้สร้างสรรค์งานได้อย่างสะดวก (กอบสุข คงมนัส,2561) ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรหรือสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันอันจะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน (จันทนา แสนสุข,2559) หรืออาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล ซึ่งถือเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย และเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล โดยเฉพาะในโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จมีงานวิจัยที่ระบุว่าผู้อำนวยการโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กร ทั้งนี้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ถือเป็นเรื่องที่ทำนายและต้องอาศัยการนำที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับบทบาทของตน รวมถึงการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย หากขาดองค์ประกอบเหล่านี้ การบรรลุเป้าหมายก็จะเป็นเรื่องยากที่จะสำเร็จได้ ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อทีมงานและสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุข้อตกลงตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน สามารถที่จะขับเคลื่อนให้มุ่งสู่เป้าหมายของตนและเป้าหมายของกลุ่ม การจัดการศึกษาของไทยมุ่งมั่นที่จะทำให้เป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนบรรลุความสำเร็จ โดยบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้คือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำ การบริหารจัดการเป็นรูปแบบหนึ่งของ ภาวะผู้นำ ผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจหรือ องค์กรทางการศึกษา ทุกหน่วยงานจึงพยายามค้นหารูปแบบและตัวชี้วัดของผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถสูง การบริหารงานด้านการศึกษาดำเนินการที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางการบริหารสูง เช่นกัน(ดาว รุวรรณ ถวิลการ, 2564) ซึ่งในภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นที่ได้รับความสนใจ ตรงต่อความต้องการและ

เหมาะสมกับโลกในยุคดิจิทัลที่เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารและครูมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และควรมีแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างไร ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาครูผู้สอน ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของวิจัย

1. ผลจากการวิจัย สามารถเป็นประโยชน์และเป็นประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครและสังกัดอื่นๆ
2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จะเป็นสาระสนเทศวิจัยในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงาน
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการ ของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารให้มีแรงจูงใจดิจิทัล ใน

สภาวะดิจิทัลในปัจจุบัน และสามารถส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาที่ตนเองบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จะได้สารสนเทศวิจัยเพื่อประกอบการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารสถานศึกษาภายใต้สังกัด ให้สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1.ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือครู 1099 คนจากโรงเรียนจำนวน 37 แห่ง ประกอบด้วยครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,099 คน จาก 37 โรงเรียน (ข้อมูลสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พ.ศ.2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน รวมทั้งสิ้น 285 คน ประกอบด้วย ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 285 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวัดระดับภาวะผู้นำดิจิทัลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับแรงจูงใจของครูจากนั้นจึงวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.2 ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.3 ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.4 ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน

- 1.5 ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล
2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ แรงจูงใจของครู ประกอบด้วย
 - 2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 การยอมรับนับถือ
 - 2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 2.4 ความรับผิดชอบ
 - 2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ทักษะความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถใช้เทคโนโลยี สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจากนวัตกรรมและเทคโนโลยี และนำความรู้ ที่ได้มาใช้ในการบริหารองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการกำหนดทิศทางอย่างมีขั้นตอน ติดตามดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สามารถประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมความร่วมมือกับครู ผู้ปกครองชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ใช้ข้อมูลนักเรียนในการปรับปรุงการสอน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ครูและบุคลากรประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถ สร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง วิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านดิจิทัล รวมทั้งแผนพัฒนาโรงเรียนหรือแผนการสอน อื่น ๆ สนับสนุนการใช้ดิจิทัลในงานต่างๆ

2.2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง เกี่ยวกับความเข้าใจการสื่อสารผ่านทาง สื่อ และเครื่องมือทางดิจิทัลในแง่มุมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเหมาะสม ความแตกต่าง และเครื่องมือพร้อมทั้งสามารถสื่อสารโดยใช้ข้อความหรือถ้อยคำอย่างสร้างสรรค์ มีประโยชน์ และเคารพผู้อื่นเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมนอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถ วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่บนสื่อดิจิทัลว่าสิ่งไหนเป็นข้อเท็จจริง เพื่อไม่ให้ตกเป็นเหยื่อ ของการสื่อสารทางดิจิทัล

2.3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง สร้างสรรค์ พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา การจัดหา และส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง เพื่อตอบสนองแต่ละความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนทุกคนและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น และชุมชนการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมความคิด สร้างสรรค์และดิจิทัล

2.4 ด้านการเป็นผู้บริหารแบบมืออาชีพด้านดิจิทัล สนับสนุน ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมโดยที่มอบ อำนาจให้กับครูเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนโดยผ่านการเพิ่มสมรรถนะทางเทคโนโลยีและ ทรัพยากรดิจิทัลที่จำเป็น การส่งเสริมและการสร้างรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเกิดความร่วมมือในยุคดิจิทัล และการประเมินผลที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับการเรียนรู้ที่พัฒนา สมรรถภาพของผู้เรียน

2.5 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง การประสานงานด้วยระบบอินเทอร์เน็ต หลากหลายช่องทางทำงานร่วมกันหรือลงมือทำกิจกรรม มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ในหลายด้าน ทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และอื่น ๆ โดยมีการจัดรูปแบบการจัดการให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเชื่อมโยงกิจกรรมร่วมกัน กิจกรรมเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน เห็นความตระหนักร่วมกันในเป้าหมายและแผนงานที่จะทำ และเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่ทำให้ครูทำกิจกรรมได้อย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทาง และสามารถปฏิบัติงานหรือสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีปัจจัยหรือสิ่งเร้าเป็นแรงขับเคลื่อนผลักดันให้เกิดการกระทำดังกล่าว ได้แก่

3.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคล ได้สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีที่ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ รู้สึกมีคุณค่า และมีความสุขในการทำงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนหรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่องจาก บุคคลอื่นโดยการยกย่อง ให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่บ่งบอกถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานก็ตาม

3.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

3.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่าง ใกล้ชิด

3.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การที่ ปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็เนื่องมาจากความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเองทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

4.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึงหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการการศึกษาในระดับประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีบทบาทหลักในการกำกับ ดูแล และส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การบริหารงานบุคคล และการสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา

5.ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

6.ครู หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพในสถานศึกษาทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและวรรณกรรมของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และที่มาของแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้

1.ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและวรรณกรรมของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และที่มาของแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้

1.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยใช้แนวคิดจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดย (สุกัญญา แซ่มซ้อย ,2558) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีเป็นการนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 (ธนกฤต พราหมณ์นก, 2559) พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมและผลักดันให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน สร้างกระบวนการให้ครูและนักเรียนโดย (สุชญา โกมลวานิช และคณะ, 2562) พบว่าทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นสำหรับซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอีกทั้ง (เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ ,2563) พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการมีทักษะที่เกี่ยวข้องชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียนโดย (ชีวิน อ่อนละอ, 2563) พบว่า คุณสมบัติของผู้บริหารมืออาชีพ จะต้องมีการพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารการศึกษา เป็นสถานศึกษาที่มีการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงนี้มีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงสู่การบริหารจัดการใหม่ (นิศาชล บำรุงภักดี ,2563)พบว่าภาวะผู้นำเทคโนโลยีไว้ว่า เทคโนโลยี สารสนเทศมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันเป็นอย่างมาก และ (CASTEL,2009) พบว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี การ ส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยการสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา นอกจากนี้ (NETS-A,2009) พบว่า ผู้นำควรต้องสร้างความมั่นใจว่าได้มีการนำกระบวนการฝึกอบรมการนำเทคโนโลยีสู่การ ปฏิบัติ และการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นมุ่งให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ใช้ประโยชน์จากศักยภาพของเทคโนโลยีอย่างเต็มที่ในการพัฒนาวิชาชีพ อันนำไปสู่การสร้างผลิตภาพเชิงบวก และ (Elloitt,2017)พบว่า ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงบรรดุป้าหมายองค์การ และเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยพิจารณาใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลหมายถึงทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรนำพา สมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ ตัวอย่างของทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคดิจิทัลได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ไม่มีใครสามารถคาดเดาได้ว่าเทคโนโลยีไหน จะมาแทนเทคโนโลยีปัจจุบัน กระบวนการที่หลายองค์กรคิดว่าเป็น 'ของตาย' กลับกลายเป็นจุดอ่อนที่ทำให้องค์กรล้มเหลวแทน เพราะฉะนั้นสิ่งที่องค์กรต้องทำให้ได้ก็คือ 'การปรับตัว' ให้เหมาะกับยุคดิจิทัล นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารไว้ดังนี้ สุกัญญา แหม่มซ้อย (2558) กล่าวว่าองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นการนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียน ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ 2) การเรียนการสอน 3) การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ 4) การสนับสนุน การบริหาร และการปฏิบัติการ 5) การวัดและประเมินผล 6) ประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ ธนภฤต พรหมนันท์ (2559) ได้เสนอองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ดังนี้ 1) มีความรู้ทางเทคโนโลยี 2) มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 3) มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร 4) มีการสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการ 5) มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล 6) มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสุนันทา สมใจ และคณะ (2561) ได้เสนอองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ 2) การเรียนการสอน 3) ผลผลิตและความเป็นมืออาชีพ 4) การสนับสนุน การจัดการและการดำเนินงาน 5) การวัดและการประเมินผล 6) สังคม กฎหมาย และปัญหาทางจริยธรรม สุขญา โกมลวานิช และคณะ (2562) ได้เสนอองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) การสื่อสารดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การรู้ดิจิทัล เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2563) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล 2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ชีวิน อ่อนละออ (2563) ได้สรุปองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความ เชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี 2) มีความวิหิระหายต่อองค์ความรู้ใหม่สร้างสังคมแห่งปัญญา และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ 3) เต็มใจทดลอง ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้น นวัตกรรม เพื่อให้ กิดการบริหารใหม่ ๆ 4) พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพ ทางดิจิทัล 5) การสร้าง ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต นิศาชล บำรุงภักดี (2563) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน 4) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนการสอน 5) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ CASTLE (2009) ศูนย์พัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี Center for Advance Study of Technology Leadership in Education: CASTLE ได้พัฒนากรอบแนวคิด

ของภาวะผู้นำดิจิทัล ขึ้นมาประกอบด้วย 6 ด้าน และได้พัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นแนวในการประเมินดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1)ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ 2)การเรียนรู้การสอน 3)การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ 4)การสนับสนุน การบริหาร และการปฏิบัติการ 5) การวัดและประเมินผล 6)ประเด็นทางสังคม กฎหมาย และ จรรยาบรรณ NETS-A (2009) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามทัศนะของ American Institute for Research: AIR (2009, online) ได้กำหนดมาตรฐานทางเทคโนโลยีการศึกษาระดับชาติสำหรับผู้บริหาร (National Educational Technology Standard for Administrators: NETS-A) ซึ่งประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ได้แก่ 1)มีวิสัยทัศน์ 2)การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล 3)การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ 5)การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล Eric Sheninger(2014) เน้นว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลไม่ใช่แค่การใช้เทคโนโลยี แต่คือการเปลี่ยน “วิธีคิด” และ “วิธีนำ” องค์การการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวผลักดันหัวใจสำคัญของผู้นำดิจิทัล ได้แก่ 1)มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล 2)เปิดกว้าง มีความโปร่งใส ใช้โซเชียลมีเดียเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม 3) ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมผู้เรียน Professional Growth 4)สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนห้องเรียนและสิ่งแวดล้อมให้ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม Elliott (2017) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ว่าประกอบด้วย 1)การมีวิสัยทัศน์ 2)การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3)ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4)ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร 5)การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg 1995) นำเสนอว่าการปฏิบัติงานได้ผลดีและมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นกับความพอใจของ ผู้ปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความ กระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นย่อมทำให้เกิดผลผลิตสูงขึ้นในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในการทำงานแล้วย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำหน้าที่ของผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนก็คือจะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานคือครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจเพื่อจะให้งานที่ครูผู้สอนทำบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้นมีดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

2. เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary) หมายถึงสิ่งตอบแทน การปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคล ที่ทำงาน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานหรืออัตราการเพิ่ม เงินเดือน

3. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การที่ ปัจจัย จูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็เนื่องมาจากความชื่นชมยินดีใน ผลงานและความสามารถของตนเองทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

4. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) คือการ จัดการและการบริหารองค์การการจัดการและการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กรที่ มีประสิทธิภาพ

5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงานหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในโรงเรียน เดียวกันการให้ความช่วยเหลือกันทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวม

6. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (Achievement) หมายถึงการที่บุคคล ได้รับ สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

7. ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ (Job Security) คือความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่มี ต่อ ความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กร

2.1 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg 1959) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน ว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่ง ออกเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของบุคคล 1.2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 1.3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 1.4) ด้าน ความรับผิดชอบ และ 1.5) ด้านความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยป้องกันรักษา ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 2.1) ด้านนโยบาย และการบริหาร 2.2) ด้านการปกครองบังคับ บัญชา 2.3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน 2.4) ด้านสภาพการทำงาน และ 2.5) ด้าน ผลประโยชน์ตอบแทน

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่ บุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะ เห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจ เป็น พฤติกรรม ที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ

ธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจด้วย

เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg 1959) องค์ประกอบแรงจูงใจของบุคลากร ต่อการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบทั้งหมดแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้า

3.ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า จากนักวิชาการ เอกสารวิชาการ ผลงานนักวิจัย และบทความเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2558) ธนกิจ พรหมนนก (2559) สุนันทา สมใจและคณะ (2561) สุชญา โกมลวานิช และคณะ (2563)เอกรัตน์ เชื้อวงศ์คำ (2563)ชีวิน อ่อนละอ (2563)นิศาชล บำรุงภักดี (2563)CASTLE (2009)) (NETS-A (2019) Elliott (2017) โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล 4) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน 5) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผลที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยได้นำเอาทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg 1959) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่ง ออกเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 1.2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 1.3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 1.4) ด้านความรับผิดชอบ และ 1.5) ด้านความก้าวหน้า เพื่อนำมากำหนดแนวทางการศึกษาที่สามารถสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

3.1 การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของ โอปี

เรอร์และเอริกคอลล่า(Oberer & Erkollar) พบว่า การเป็นผู้นำดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นทีม และการร่วมมือ พร้อมการให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงในตลาดที่มีการแข่งขัน สอดคล้องกับ Sia, Soh & Weill การเป็นผู้นำดิจิทัลคือความสามารถในการมองทั้งการออกแบบเทคโนโลยี และสถาปัตยกรรมองค์กรในเชิงกลยุทธ์ เช่นเดียวกับเซีย โซและเวลล์(Sia, Soh & Weill) พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะดิจิทัลอย่างมีกลยุทธ์ ผู้นำโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรับมือกับยุคใหม่ (ศตวรรษที่ 21) ในโรงเรียนประถมศึกษา การดำเนินการนี้จะช่วยปรับปรุงแรงจูงใจที่ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ

3.2 การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของ ซากีลา ซาอีด และ มุฮัมหมัด อัคเทอร์ คัง (Shakeela Saeed and Muhammad Akhtar Kang, 2023) พบว่าความเป็นผู้นำดิจิทัลมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมในกรุงการากี พบว่ามีผลกระทบที่สำคัญในแง่ของการคิดเชิงดิจิทัลและนวัตกรรม รวมถึงการสนับสนุนจากผู้นำดิจิทัล นอกจากนี้ ผลลัพธ์จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าในแง่ของนวัตกรรมและการสนับสนุนดิจิทัลที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างมาก และเชื่อว่าการเรียนรู้ดิจิทัลและการสนับสนุนจากผู้นำดิจิทัลมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถทางดิจิทัลหลายด้านของครู ทำให้พวกเขากลายเป็นครูที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาผสมผสานในการสอน ผู้อำนวยการโรงเรียนมีหน้าที่ในการรับผิดชอบต่อคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของทั้งครูและนักเรียนในการดำเนินกระบวนการการศึกษา ผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย ครูสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะช่วยให้มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีและความสามารถในการสอนดิจิทัลของครู ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงผลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของครู ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า มีผลในเชิงบวกที่ระหว่างความเป็นผู้นำดิจิทัลและผลการปฏิบัติงานของครู

3.3 จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ จริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของ ดีว่า เอลฟรา นิตา นูล อะยานี และ เดสซี วาดิอาห์ (Dera Elfranita, Nur Ahyani, Dessy Wardiah ,2021) พบว่า ผู้นำมีหน้าที่มุ่งมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยที่ยอดเยียมทั้งในด้านการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน การใช้สื่อดิจิทัลที่ถูกต้องวิธี หากผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในระดับที่ดี จะถือว่าผู้นำมีประสิทธิภาพและ ทรงอิทธิพลต่อการนำองค์กร ความเป็นผู้นำโดยการเป็นแบบอย่าง มีผลกระทบอย่างมากต่อวินัย ของพนักงาน เนื่องจากผู้นำทำตัวเป็นตัวอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตาม

3.4 การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงานที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู ของ ชูชาติ พุทธิมาลา (2561)พบว่า แนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารใน สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูว่าจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้ การสื่อสารและการ ประชาสัมพันธ์ คือ การนำเอาข้อมูล ข่าวสารจากบุคคลหรือองค์กรใด ๆ ไปสู่ อีกคนเพื่อให้เกิดความเข้าใจ เกี่ยวกับความคิดเห็น เจตคติ และค่านิยม ตลอดจนบรรลु วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการ พัฒนาและเปลี่ยนแปลง ดังนั้น หัวใจสำคัญของการ ประชาสัมพันธ์จึงหนีไม่พ้นการสร้าง ความเข้าใจที่ ถูกต้องระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

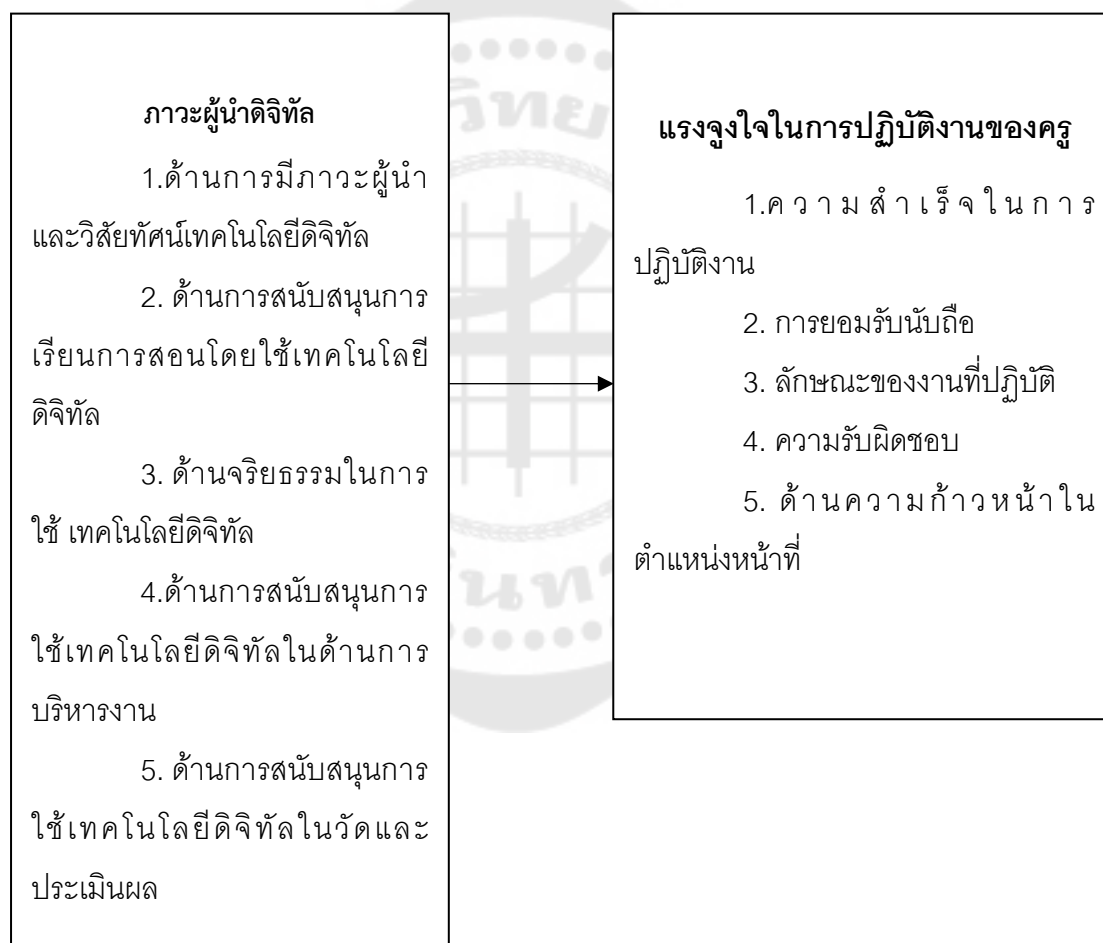
3.5 การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผลที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผลการวิจัยพบว่าแนวคิดของมูฮำหมัดรุซลัน ลีอบากะลูติงและนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2565) กล่าว ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้อินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาครูให้ สามารถปรับตัว และเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูรุ่นเก่ากับครูรุ่นใหม่ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูควรมีการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านการผลิตและการพัฒนาเพื่อให้ สามารถจัดการเรียนการสอน ประเมินผล และจัดการงานเอกสารธุรการชั้นเรียนให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการ มีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงานและการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผลภาวะเป็นองค์ประกอบของผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

- 1.ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
- 2.ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยโดยนี้

- 1.แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 1.1 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 1.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจการปฏิบัติงาน
 - 2.2 องค์ประกอบแรงจูงใจการปฏิบัติงาน
- 3.เอกสารและวรรณกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู
4. ข้อมูลบริบทวิจัยสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1.แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ดังนี้

สุวรรณี เขยสมบัติ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคน กระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่น หรือ กลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

สถาพร ปิ่นเจริญ (2554) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าการที่ปัจเจกบุคคลพยายามทำให้ผู้อื่นกระทำการบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการให้พวกเขากระทำแล้ว นั่นคือการที่ผู้นำได้ทำหน้าที่ของการเป็นผู้นำแล้วความเป็นผู้นำจึงควรอยู่ควบคู่กับการเป็น ผู้บริหาร หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารทุกระดับควรมีภาวะผู้นำนั่นเอง อย่างไรก็ตามความเป็นผู้นำกับการบริหารไม่ใช่สิ่งเดียวกันเพราะผู้บริหารอาจได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งมาอย่างเป็นทางการ แต่มีข้อคิดที่สำคัญอย่างหนึ่ง “ในสภาพปัจจุบันระบบอุปถัมภ์ซึ่งเป็นระบบพรรคพวกและเส้นสายมีหลายหน่วยงานที่ระบบคุณธรรมถูกแทรกแซงนักบริหาร (Administrator) จะมีลักษณะเป็นแค่หัวหน้างานเท่านั้น (Headship)” นักบริหารที่ดีจึงควรได้รับตำแหน่งมาจากกระบวนการของระบบคุณธรรมเมื่อเป็นเช่นนี้ได้ นักบริหารจะมีภาวะผู้นำควบคู่มาด้วยเกณฑ์การประเมินของระบบคุณธรรมและหลักประชาธิปไตยนอกจากนี้ความเป็นผู้นำของคนเรานั้นจะแสดงออกในการชักนำผู้อื่นคุณสมบัติดังนี้ นอกจากจะเป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลมาแล้วยังสามารถเรียนรู้และพัฒนากันได้อีกด้วย

ไชยา ภาวะบุตร (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึงผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การโดยมีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์การอุทิศตน มุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การได้รับความเชื่อถือ และเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม และการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การเต็มใจรับฟังพุดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ให้เป็นที่ยอมรับกันทั้งองค์การ มีจิตใจเปิดกว้างมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรมความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

ฐิติณัฐ ปรงชัยภูมิ (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือ และศรัทธาจากคนในกลุ่มในองค์การ โดยที่ สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว

ให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นทางความคิด และทางปฏิบัติก็ตาม รวมทั้งเป็นผู้มีจริยธรรม บุคลิก พฤติกรรมที่ดีและน่าองค์กรไปสู่ เป้าหมายที่ตั้งไว้

สกลกานต์ โกสילה (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกคัดเลือกที่ถูกแต่งตั้ง หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่ม เนื่องจาก เป็นบุคคลที่มีความรู้และความสามารถมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำสมาชิกในกลุ่ม ให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยที่มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ และจูงใจให้ สมาชิกปฏิบัติงานร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ ตั้งเอาไว้ในองค์กร ฮอย เค เวย์นี ,เคมิสคิล และ จี ซีซิล(Hoy, K. Wayne; Miskel, G. Cecil. 2005) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์กร ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานและรับผิดชอบ ต่อประสิทธิผลขององค์กร ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจริงจังต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร โดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบางอย่างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ

โอเวน (Owen 2004) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่แสดงเจตนาที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น มีความผูกพันกับผู้ตาม

Razik & Swanson (2001) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเป็นการคิด อูบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับ ผู้ควบคุม การเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตาม นโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคล มีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผสานความขัดแย้งในองค์กรของตน

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น โดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ ส่วนภาวะผู้นำเป็นศิลปะ หรือความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจหรือจะใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสภาพการต่าง ๆ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

วัฒนา ปะกิกา (2560) ได้ให้กล่าวว่าความสำคัญของภาวะผู้นำ คือการคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมา สามารถเป็นการชักจูงโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) ได้ให้กล่าวว่าความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การมีกระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยจะดูได้จากประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติ ตามความคิดเห็นและความต้องการของตนเอง ด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะได้นำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรตามที่กำหนดไว้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ให้กล่าวว่าความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยที่ผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถทำให้เกิด ความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนทำให้สำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ ในการเป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาออกมาได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพพร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กร โน้มน้าวชักจูง บุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์นำทางการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำมีผลต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อ พฤติกรรมการ ปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยรวมทั้งหมด ขององค์การ ทั้งนี้ เพราะผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นผู้ควบคุมดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อทุกคนในองค์กร เพราะการ ขับเคลื่อนกลไกการทำงานในทุกสถานการณ์มาจากภาวะผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็น คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์โดยใช้ กระบวนการโน้มน้าว จูงใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาลိုตามได้ในทุก สถานการณ์

1.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำดิจิทัล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนไว้ดังนี้

จิรพล สังข์โพธิ์ (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ว่า การเป็น ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการ เปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วยมิติใน ด้านของ มิติวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำ เทคโนโลยี เข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มิติ การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำในยุค ดิจิทัล จะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการ บรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มิติการกระตุ้น ทางปัญญา ผู้นำ องค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและเปิด โอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกัน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน องค์กร ภาวะผู้นำใน องค์กรยุคดิจิทัลต้องทำการเรียนรู้มีการเปิดโอกาส มีการยอมรับและแสดง ความคิดเห็น การเป็นผู้นำยุคดิจิทัลเป็นต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงจากทุกมิติเพื่อให้เกิด การ เปลี่ยนแปลง อย่างยั่งยืน

ณัฐวุฒิ พงศ์ศิริ (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ว่า ทักษะ ที่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีก็คือ สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสร้างความ โดดเด่นแบบแตกต่าง ให้ ประสิทธิภาพที่เหนือความคาดหมายกับลูกค้า และมีวิสัยทัศน์ ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ใน การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ

ปกรณ ลีสกุล (2561) ได้กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า ผู้นำที่ดี ต้องสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ในการ ทำงานมากกว่าสนใจแต่ ผลลัพธ์เป็นหลัก รูปแบบองค์กร แบบที่มีลำดับชั้นของโครงสร้าง หลาย ๆ ชั้นอาจเคยมี ประสิทธิภาพในอดีต แต่ในปัจจุบัน โลกปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา โครงสร้างองค์กรแบบเดิมจึง อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การทำงานในยุคดิจิทัลและลด ความสร้างสรรค์ในการทำงาน ดังนั้น ผู้นำในยุคนี้ จึงต้องมี ความสามารถด้านดิจิทัล ในการนำข้อมูลที่มีอยู่มากมายมหาศาล (Big Data) นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ได้อย่างไม่จำกัด ตั้งแต่การทำงานในประจำวัน (Day-to-Day Operation) ไปจนถึงการ วางแผนกลยุทธ์ที่จะสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ความเข้าใจ ในความรู้และทักษะ ความสามารถของคนในองค์กร (Talent management) รวมไปถึง การบริหาร จัดการ และสร้างสมดุลของทักษะความสามารถในหลาย ๆ ด้าน ให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ ของ องค์กร

ชัยศักดิ์ ศุภระกาญจน์ (2562) ได้กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า ผู้นำที่ พร้อมในการทำงานยุคดิจิทัลต้องมีทักษะความเป็นผู้นำ แบบดั้งเดิมที่มีความแข็งแกร่งและ ต้องแสดงให้เห็นว่ามี ทักษะใหม่นี้ด้วยเช่นกัน ผู้นำต้อง แสดงศักยภาพ ความกล้าที่จะนำและเพิ่ม ขีดความสามารถในการทำงานได้โดยผู้นำ สามารถ พัฒนาทักษะเพิ่มพูนความรู้และเรียนรู้ร่วมกับ

ผู้นำแบบดิจิทัลจากองค์กรอื่น ๆ มาปรับประยุกต์ในการ บริหารงานเพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จของ องค์กร เป็นหนึ่งในปัจจัย ที่สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรนั้น

สุปรีดา โกษาแสง (2565) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความคิด และความรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มคนที่เกิดใน ยุคดิจิทัล สถานศึกษาต้องดำเนินการในยุคดิจิทัล ให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาที่สำคัญ คือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่าง มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข มีคุณลักษณะของความเป็นไทย ให้สอดคล้องกับ การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ยุคดิจิทัล นอกจากนี้รูปแบบการเรียนการสอนใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายตามยุคที่เปลี่ยนไปแล้ว การบริหารงาน ของสถานศึกษาในทุกฝ่ายต้องมีการดำเนินการให้รวดเร็วมากขึ้น โดยการบริหาร สถานศึกษาทั้ง 4 งาน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาใช้เป็น องค์ประกอบในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีใน โดยการใช้กระบวนการบริหาร ตามวงจรคุณภาพ PDCA นับเป็นปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงาน บริหารโรงเรียนโดยใช้ เทคโนโลยียุคดิจิทัล มีรูปแบบในการดำเนินงานที่มีความชัดเจน ผู้บริหารให้ความสำคัญใน การ กำกับติดตามการดำ เนินงาน อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาความรู้การปฏิบัติงานให้ครู นอกจากนี้ จะต้องอาศัย ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในทุกงาน ภายใต้องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการ การใช้หลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วม การมีภาวะผู้นำ และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนให้ทันกับยุคที่เทคโนโลยี เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วให้ได้ เพื่อจะได้สร้างผู้เรียนให้มีทักษะต่างๆ ที่สามารถสร้างองค์ความรู้ ใหม่ๆ นำองค์ความรู้ไปสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นและสามารถดำรงอยู่ในยุค ดิจิทัลได้ โดยมี ทักษะชีวิตที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีทักษะด้านดิจิทัลสามารถใช้ เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กร ส่งเสริมการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการตัดสินใจบนพื้นฐาน ของข้อมูล ช่วยเพิ่มสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขัน พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างในการใช้ นวัตกรรมอย่างมีจริยธรรมและยั่งยืนในยุคดิจิทัล

1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลหมายถึงทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรนำพา สมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ ตัวอย่างของทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคดิจิทัลได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ไม่มีใครสามารถคาดเดาได้ว่าเทคโนโลยีไหน จะมาแทนเทคโนโลยีปัจจุบัน กระบวนการที่หลายองค์กรคิดว่าเป็น ‘ของตาย’ กลับกลายเป็นจุดอ่อนที่ทำให้องค์กรล้มเหลวแทน เพราะฉะนั้นสิ่งที่องค์กรต้องทำให้ได้ก็คือ ‘การปรับตัว’ ให้เหมาะกับยุคดิจิทัล นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารไว้ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2558) กล่าวว่าองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นการนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์
2. การเรียนการสอน
3. การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ
4. การสนับสนุน การบริหาร และการปฏิบัติการ
5. การวัดและประเมินผล
6. ประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ

ธนกฤต พราหมณ์นก (2559) ได้เสนอองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ดังนี้

1. มีความรู้ทางเทคโนโลยี
2. มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน
3. มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร
4. มีการสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการ
5. มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล
6. มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

สุนันทา สมใจ และคณะ (2561) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารดังนี้

1. ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์

2. การเรียนการสอน
3. ผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ
4. การสนับสนุน การจัดการและการดำเนินงาน
5. การวัดและการประเมินผล
6. สังคม กฎหมาย และปัญหาทางจริยธรรม

สุชญา โกมลวานิช และคณะ (2562) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ดังนี้

1. การสื่อสารดิจิทัล
2. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
3. การรู้ดิจิทัล

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2563) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ดังนี้

1. การเป็นพลเมืองดิจิทัล
2. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล

ชีวิน อ่อนละออ (2563) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารได้ ดังนี้

1. ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี
2. มีความหิวกระหายต่อองค์ความรู้ใหม่สร้างสังคมแห่งปัญญา และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ

3. เต็มใจทดลอง ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้นนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการบริหารใหม่ ๆ

4. พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพ ทางดิจิทัล
5. การสร้าง ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

นิศาชล บำรุงศักดิ์ (2563) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน
4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการ

สอน

5. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

CASTLE (2009) เป็นศูนย์วิจัยและพัฒนาในสหรัฐอเมริกา ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในการศึกษา โดยเฉพาะในระดับโรงเรียน โดยได้นำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำดิจิทัล ขึ้นมาประกอบด้วย 6 ด้าน และได้พัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นแนวในการประเมินดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์
2. การเรียนการสอน
3. การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ
4. การสนับสนุน การบริหาร และ การปฏิบัติการ
5. การวัดและประเมินผล
6. ประเด็นทางสังคม กฎหมาย และ จรรยาบรรณ

NETS-A (2009) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารตามทัศนะของ American Institute for Research: AIR (2009, online) ได้กำหนดมาตรฐานทางเทคโนโลยีการศึกษาระดับชาติสำหรับผู้บริหาร (National Educational Technology Standard for Administrators: NETS-A) ซึ่งประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ได้แก่

1. มีวิสัยทัศน์
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล
3. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ
4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

Elloitt (2017) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารว่าประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว
3. ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้

4.ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร

5.การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจากการศึกษาจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา											รวม	ร้อยละ
	ศุภัญญา แซ่มะชัย (2558)	ธนกิจ พานหมั่นนุก (2559)	ศุภันท์ทา สมใจและคณะ (2561)	ศุภัญญา โกมลวานิช และคณะ (2563)	เอกรัตน์ เตื้อวงศ์ (2563)	ชีวัน อ่อนละจ (2563)	นิศาทล บำรุงศักดิ์ (2563)	CASTLE (2009)	(NETSA (2019)	Elliott (2017)		
1.ด้านการมีภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์เทคโนโลยี ดิจิทัล	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	80
2.ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี	✓	✓	✓				✓	✓			5	50
3.ด้านการผลิตและความเป็นมืออาชีพ	✓		✓					✓			3	30
4.ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน	✓	✓	✓					✓			40	40
5.ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล	✓	✓	✓				✓	✓			5	50
6.ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	✓	✓	✓				✓	✓			5	50
7.ด้านการมีความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล		✓		✓							2	20
8.ด้านการส่งเสริมการสื่อสารดิจิทัล และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี				✓		✓					2	20
9.ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล					✓				✓		2	20
10.ด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล					✓						1	10

ตาราง1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สุกัญญา แซ่ม้อย (2558)	ธนกิจ พรหมมนันท์ (2559)	สุนันทา สมใจและคณะ (2561)	สุทธญา โภษะภักดิ์ และคณะ (2563)	เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2563)	ศิวิน อ่อนละออบ (2563)	นิศาชล บำรุงศักดิ์ (2563)	CASTLE (2009)	NETS-A (2019)	Elliott (2017)	รวม	ร้อยละ
11.ด้านมีความหิวกระหายต่อองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญาและพัฒนาความสามารถใหม่ๆ						✓					1	10
12.ด้านความเต็มใจทดลองด้วย ความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการบริหารใหม่						✓					1	10
13.ด้านการพัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล						✓				✓	2	20
14.ด้านการสร้าง ปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ที่ก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต						✓					1	10
15. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล									✓	✓	2	20
16. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ									✓		1	10
17. ด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว										✓	1	10
18. ด้านความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร										✓	1	10
15. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล									✓	✓	2	20
16. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ									✓		1	10
17. ด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว										✓	1	10
18. ด้านความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร										✓	1	10

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัย

ได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจากค่าความถี่ และค่าร้อยละ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งหมายถึงข้อมูลหรือแนวคิดที่มีค่าร้อยละเท่ากับหรือสูงกว่าร้อยละ 50 ขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ค่าคะแนน จากตาราง 1 สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ข้อที่สอดคล้องกัน ตั้งแต่ความถี่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) ที่ผู้วิจัยกำหนด ขึ้น ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล
2. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล
4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน
5. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล

มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ได้มีนักวิจัย และ นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้าย (2558) ได้ให้ความหมายของการมีภาวะผู้นำ และ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการการศึกษาร่วมไปกับการทำงานภายใน สถานศึกษา

สุนันทา สมใจ และคณะ (2561) ได้ให้ความหมายของการมีภาวะผู้นำ และ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่กำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษาได้ เป็นผู้ ที่เข้าใจ บริบทและวัฒนธรรมขององค์กรตนเป็นอย่างดีโดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร งานในสถานศึกษาให้เกิด ความคล่องตัว สนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี

สุชญา โกมลวานิช (2563) ได้ให้ความหมายของการมีภาวะผู้นำ และ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงาน ในสถานศึกษา สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรม มีการกำหนดนโยบายดิจิทัล และข้อตกลงร่วมกันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่เป็น ประจำ

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2563) ได้ให้ความหมายของการมีภาวะผู้นำ และ วิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งแสดงออกถึงการดำเนินงานที่สามารถสร้าง

วิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

นิสาชล บำรุงภักดี (2563) ได้ให้ความหมายของการมีภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไว้ว่า หมายถึง ภาระงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จ ทางเทคโนโลยี

ณัฐชนก แก้วกรม (2566) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี สามารถสร้างวิสัยทัศน์ นำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

CASTLE (2009) ได้ให้ความหมายของการมีภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งแสดงออกถึงการดำเนินงานที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ

NETS-A (2019) ได้ให้ความหมายของการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีโดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

Elliott (2017) ได้ให้ความหมายของการมีภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนพฤติกรรมของผู้นำที่พยายามใช้ กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้ตนเองและบุคคลอื่นในองค์กร มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเชื่อมโยง พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จากความหมายของการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลสรุป ได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผนด้านดิจิทัลของโรงเรียน วิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านดิจิทัล รวมทั้งแผนพัฒนาโรงเรียนหรือแผนการสอน อื่น ๆ สนับสนุนการใช้ดิจิทัลในแผนพัฒนาโรงเรียน

2) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้มีนักวิจัย และนักวิชาการได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2558) ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา การจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี

ธนกฤต พรหมนันน (2559) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมและผลักดันให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอนสร้างกระบวนการให้ครูและนักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างความมั่นใจว่า มีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตร กลยุทธ์ ในการสอนและในบริบทของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนให้มากขึ้น

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม (2561) ได้ให้ความหมาย ของการเรียนรู้และการสอน ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้และสร้างทักษะด้านเทคโนโลยี และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ มีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมืออย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอนของครู

นิสาชล บำรุงภักดี (2563) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนการสอน ไว้ว่า พฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงความสามารถในการผลักดันให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน ต้องสามารถบูรณาการ เทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตรหรือกิจกรรม ต่าง ๆ อำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียน เข้าถึงสาระความรู้ได้อย่างรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา เกิดความมั่นใจในระบบการเรียนการสอน

รัฐรินทร์ เกตุแก้ว (2566) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนการสอน ไว้ว่าการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการจัดการเรียนการสอน คือการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมในการวางแผน จัดกิจกรรม และประเมินผลการเรียนรู้ซึ่งรวมถึงการพัฒนาทักษะดิจิทัล การจัดหาและบริหารทรัพยากร ICT การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้งาน และการสนับสนุนด้านเทคนิค เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน

CASTLE (2009) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนการสอน ไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อม

การเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่างๆ

จากความหมายของ การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี สรุปได้ว่าการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงความสามารถในการผลักดันให้ครูใช้เทคโนโลยีในการ เรียนรู้และการสอน เตรียมความพร้อมและให้ความช่วยเหลือครูในการใช้ดิจิทัลและ เทคโนโลยีสำหรับการวัดผลนักเรียนและวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน ใช้ข้อมูลนักเรียนในการปรับปรุงการสอน สนับสนุน ด้านงบประมาณ และค่าตอบแทนแก่ครู ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลให้แก่ครูและบุคลากร

3) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้มีนักวิจัย และนักวิชาการ ได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2558)) ได้ให้ความหมายของการ มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนที่รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีรับผิดชอบต่อสังคมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

ธนกฤต พรหมนันน (2559) ได้ให้ความหมายของการ มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้วยความรู้ความเข้าใจ มีความระมัดระวังและมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การสร้างความเสมอภาคในการ เข้าถึงการส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย การสนับสนุนและจัดให้ เกิดสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนด นโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับ การบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา และความรับผิดชอบต่อสังคม ในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจจรธรรม (2561) ได้ให้ความหมายของสังคมกฎหมาย และจริยธรรม ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี การส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยการสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

นิศาชล บำรุงศักดิ์ (2563) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีด้วยความระมัดระวังและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงและตรงกับความต้องการที่ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร และจริยธรรม

CASTLE (2009) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี การส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยการสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

Laudon & Laudon (2020) ได้ให้ความหมายจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง หลักการและแนวปฏิบัติที่กำหนด พฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การละเมิดข้อมูล และเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบทางสังคมในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม

จากความหมายของจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้วยความรู้ความเข้าใจ กำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีกับจรรยาบรรณ มีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยออนไลน์ ส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยการสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

4) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน ได้มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

สุกัญญา แซ่ม้อย (2558) ได้ให้ความหมายของ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในด้านการบริหารงานหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

ธนกฤต พรหมนันท์ (2559) ได้ให้ความหมายของ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในด้านการบริหารงานหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการอำนวยความสะดวก สร้างระบบสนับสนุน ส่งเสริมที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการผลิตชิ้นงานที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นและคอยใส่ใจดูแลให้ความต้องการนั้นดำรงอยู่ตลอด สนับสนุนให้ครูพยายามนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียน พยายามชักนำ โน้มน้าวผู้ที่ไม่เต็มใจหรือลังเลในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้วย

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม (2561) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนการจัดการและการปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารงานโรงเรียนและการจัดการเรียนรู้ภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถจัดการให้เกิดความเข้ากันได้หรือผสมกลมกลืนระหว่างเทคโนโลยีและนโยบาย

นิสาชล บำรุงภักดี (2563) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการบริหารงานหมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่มขยายขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของทีมงานอันนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยี

กัลยา ปรารค์กัลยา และคณะ (2564) ได้ให้ความหมายการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการบริหารงานคือการจัดเตรียมทรัพยากรและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถวางแผน ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

CASTLE (2009) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการบริหารงานหมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าวและส่งเสริมบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารงานโรงเรียน และการจัดการเรียนรู้ภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถจัดการให้เกิดความเข้ากันได้หรือผสมกลมกลืนระหว่างเทคโนโลยีและนโยบายจากความหมายของการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการบริหารงาน สรุปได้ว่าด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงานหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถประยุกต์เทคโนโลยี สนับสนุนครูและบุคลากรในการเชื่อมโยง สร้างและใช้ระบบเทคโนโลยีสำหรับการบริหารและการปฏิบัติการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนความต้องการเทคโนโลยีของโรงเรียน ตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการให้บริการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ของโรงเรียน

5) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล ได้มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2558) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล หมายถึง การส่งเสริมให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐานในการรวบรวมข้อมูล เพื่อการวัดผลนักเรียน ประเมินการสอนโดยใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐานของครูรวมทั้ง ประสิทธิภาพของ

เทคโนโลยีในการสอน วัดผลและประเมินระบบธุรการและปฏิบัติการโดยใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่เพื่อ การปรับปรุงและพัฒนาประเมินประสิทธิภาพของการให้การพัฒนาวิชาชีพเพื่อตอบสนองความ ต้องการและการใช้เทคโนโลยีของครูประเมินสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างมี ประสิทธิภาพ

ธนกฤต พรหมนนก (2559) ได้ให้ความหมายของ มีการใช้เทคโนโลยีในการ วัดผลและการประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน ขึ้นพื้นฐานสามารถนำเทคโนโลยี มาใช้ในการวัดผลและการประเมินผล ทั้งในแง่ของการเรียนการสอนหรือการประเมินการใช้ เทคโนโลยีสามารถพัฒนาระบบการประเมิน การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานโดยอาศัย เทคโนโลยีในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และแปลผล การวิเคราะห์ ตลอดจนการประเมินคุณภาพ ของเทคโนโลยีที่ใช้ในสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจว่าจะนำไปสู่การบริหารและจัดการเรียน การสอนให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจจรธรรม (2561) ได้ให้ความหมายของการใช้ เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความสามารถนำเทคโนโลยีมา ใช้ในการวัดผลและการประเมินผลเพื่อบำรุงการการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนใน สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นิศาชล บำรุงภักดี (2563) ได้ให้ความหมาย การใช้เทคโนโลยีในการวัดผล และการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารจะต้องสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาบริหารจัดการ เรียนการสอน สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและประเมินการ บริหารคุณภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรได้

รัฐรินทร์ เกตุแก้ว (2566) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้าน การบริหารงาน คือการจัดเตรียมทรัพยากรและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ วางแผน ควบคุม และติดตามงาน ส่วนการประเมินผลช่วยตรวจสอบประสิทธิผลและความพึง พอใจในการใช้เทคโนโลยี เพื่อปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่องในยุคดิจิทัล

CASTLE (2009) ให้ความหมาย ของการวัดผลและการประเมินผล ผู้บริหาร มีความสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดผล และการประเมินผล เพื่อบำรุงการการจัดการเรียน การสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

จากความหมายของ การใช้เทคโนโลยีในวัดและประเมินผล สรุปได้ว่า ด้าน การใช้เทคโนโลยีในวัดและประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสามารถนำ เทคโนโลยีมาใช้ ในการวัดผลและการประเมินผล ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบดิจิทัลในการ รวบรวมข้อมูลเพื่อการ

วัดผลนักเรียน ประเมินการสอนโดยใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐาน ของครูรวมทั้งประสิทธิภาพของเทคโนโลยีในการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถ ประยุกต์ เทคโนโลยี เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน สนับสนุนครูและบุคลากร ในการเชื่อมโยง สร้างและใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงานในการเรียนรู้และการสอน เตรียมความพร้อมและให้ความช่วยเหลือครูในการใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยีสำหรับการวัดผล นักเรียนและวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนใช้ข้อมูลนักเรียนในการปรับปรุงการสอนส่งเสริมการพัฒนา วิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลให้แก่ครูและบุคลากร 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีภาวะ ผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยี ดิจิทัล 2) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี 3) ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล 4) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการ บริหารงาน และ 5) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล

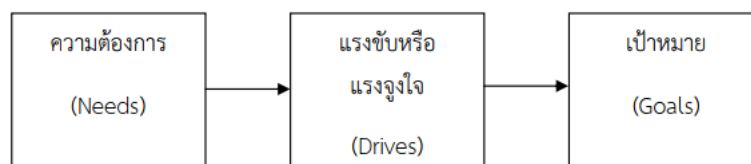
2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.1.1. ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษามีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไว้หลาย ท่านด้วยกัน ผู้วิจัยนำกล่าวโดยสังเขป ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2552) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่ กระตุ้นให้อิทธิพลกระทำ กิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือ ภายนอกก็ได้ คือแรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำ จากสิ่งหนึ่งที่มาทำให้เราเกิด ความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ (Drive) ความปรารถนา (Desire) ขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ไปในแนวทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยการเร้าภายในตัวบุคคล เพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย เช่น เมื่อกระหายน้ำจึงดำเนินการไปแสวงหา น้ำ เป็นต้น ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะ แสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจสอดคล้องกับลูธานส์ (Luthans) ที่ได้กล่าวถึง กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจว่า เกิดตามความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายดังรูปภาพที่ 2



ภาพประกอบ 2 ภาพองค์ประกอบแรงจูงใจ

แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1994) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น บ่อยครั้ง สำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่ง จะเกี่ยวกับพลังงาน การเปลี่ยนแปลง และการเลือกแสดงพฤติกรรม

ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 1996) ให้ความหมาย ของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันซึ่งส่งผลต่อบุคคลที่สามารถอธิบายถึงทิศทางความ พยายามของบุคคลที่ พึงปรารถนาเพื่อให้ไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายเฉพาะอย่าง

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจข้างต้นพอสรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึง การที่ ตัวเราถูกกระตุ้นจากภาวะใดๆหรือสิ่งใดๆก็ตามไม่ว่าจะเกิดจากภายในตัวเราเองหรือเกิด จาก ภายนอกซึ่งอาจเกิดจากบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆตัวเรามีผลให้บุคคลกระทำหรือ แสดง พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้จากแรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัว บุคคลที่ 11 เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำการแสดงพฤติกรรมหรือการใช้ความสามารถในการ ตอบสนอง อย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการหรือที่กำหนด ไว้ (สุปรานี ขวัญบุญจันทร์, 2541)

2.1.2. ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (motivation) หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิด พฤติกรรมหรือการกระทำ ของบุคคล ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจนั้นมีหลายด้าน แรงจูงใจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

วิชณุ กองสุข(2559) ได้สรุปไว้ว่าแรงจูงใจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็นความสนใจความตั้งใจการมองเห็นคุณค่าความ พอใจความต้องการสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงานมองว่า องค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะ รักภักดีต่อองค์การกระทำการต่าง ๆ ให้ องค์การเจริญก้าวหน้าหรือในกรณีที่บ้านเมือง ประสบปัญหาเศรษฐกิจในช่วงเวลาของเศรษฐกิจ าลงองค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุนไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทนแต่ด้วยความผูกพันเห็นใจกัน

และกันทั้งเจ้าของกิจการและพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็กๆน้อยๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้องและในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่า พนักงานหลายรายที่ไม่ทั้งเจ้านายทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยดีเนื่องจากความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการหรือความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรมิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไปก็กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน 2)แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัลเกียรติยศชื่อเสียงค่าชมการได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรมบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัลต้องการเกียรติยศชื่อเสียงค่าชมการยกย่องการได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนการแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น

2.1.3 ประเภทของแรงจูงใจ

ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2555) ได้กล่าวถึงประเภทของแรงจูงใจเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ 1)การสร้างแรงจูงใจเชิงลบ โดยทั่วไปแล้วการสโตล์การบริหารงานของผู้จัดการแต่ละคนนั้น มักจะไม่เหมือนกัน ในการกระตุ้นและจูงใจให้ลูกน้องสร้างผลงานที่ดีนั้น ผู้จัดการบางคนก็ใช้วิธีการสร้างความกลัวให้เกิดขึ้นในใจของพนักงาน เพราะประสบการณ์ของผู้จัดการเหล่านั้น ประสบมาด้วยตัวเอง และมักจะมาเล่าให้คนอื่นฟังอยู่เสมอว่า ในการบริหารจัดการของเขานั้นเขาจะพยายามทำให้พนักงานเกิดความกลัว กลัวว่าจะถูกตำหนิ กลัวว่าจะถูกประจานผลงานต่อหน้าคนอื่น กลัวว่าจะไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน กลัวว่าจะถูกลงโทษ ฯลฯ และด้วยความกลัวเหล่านั้นเองที่เป็นแรงผลักดันให้พนักงานสร้างผลงานที่ดีขึ้นอยู่เสมอ ดังนั้นการจูงใจพนักงานให้สร้างผลงานที่ดีขึ้นก็ด้วยวิธีการทำให้พนักงานกลัวมากขึ้นเรื่อยๆ ผลงานก็จะดีขึ้นเรื่อยๆ นี่แนวคิดของผู้จัดการแบบแรก 2)การสร้างแรงจูงใจเชิงบวกเมื่อเทียบกับผู้จัดการอีกลักษณะหนึ่งซึ่งมีสโตล์ในการบริหารและกระตุ้นจูงใจโดยใช้การเสริมแรงเชิงบวกเข้ามา พยายามจะใช้วิธีการสร้างพลังให้กับพนักงานโดยอาศัย การเข้าใจ และการให้ความสนใจในผลงานของลูกน้อง การให้ความชื่นชมในผลงานที่ออกมา เพื่อกระตุ้นและสร้างพลังให้พนักงานอยากที่จะทำดีแบบนี้ต่อไปเรื่อยๆ

2.1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจ

ว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงาน ตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1.พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานสนใจถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ยืนหยัดแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท"เช้าชาม เย็นชาม"ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2.ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือลดความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3.การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิด การค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคน เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคล กำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุ วัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหา สิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น ในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4.บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความ เจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมี จรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความ รับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ผู้ มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี (ปรียานุช หน่อท้าว, 2560)

2.1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้นำทฤษฎีแรงจูงใจ ตาม แนวคิดของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก(Fredrick Herzberg (Herzberg, 1959) อ้างถึงใน คฑาวุธ สิทธิโชค สกุล, 2557) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่าง กว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกัน ออกไป คือ Motivation-maintenance หรือ Dual

factor theory หรือ The motivation hygiene theory ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับ ความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้นผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า มี ปัจจัยอยู่ 2 ประการที่เป็นแรงจูงใจทำให้ คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

- 1.ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคล สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี
- 2.การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคล ได้รับการยกย่องนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป
- 3.ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของ บุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
- 4.ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่าง เต็มที่
- 5.ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คน ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถ ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารองค์กร การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ 2) เงินเดือน (Salary) หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการ

เลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน 3)ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุย แต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับนับถือ 4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุย ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ 6) สภาพภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน 7)วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน 8)ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กร 9) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น สิ่งที่ยกมาทั้ง 9 ประการข้างต้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงาน หรือไม่มีคุณค่าในด้าน การจูงใจคนแต่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพอใจแก่บุคคลที่ทำงานหรือการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นเพียง มาตรการหนึ่งในการสนองความต้องการของคนไม่ใช่สิ่งที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน ถ้าหากว่าภาวะแวดล้อมที่ได้จัดไว้ดีเพียงพอแล้ว ก็เป็นการสนองความต้องการของคนในการทำงานเท่านั้น ตามทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) สรุปได้ดังนี้

1.ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น อันได้แก่ตัวงานเอง หรือลักษณะ ของงานมีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้น ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง

2.ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุดมีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่สามารถสร้าง ความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้

3.คนทำงานทุกระดับจะมีความพอใจในงานอย่างแท้จริงเมื่อเขาเห็นว่างานนั้นมี ความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับเขา

4.ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีนั้นต้อง มีการกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือปัจจัยแรงจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัย ค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ทั้งสองอย่างพร้อมกัน ผู้บริหารจะนำแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานโดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจโดย คำนึงถึงปัจจัย

คำจูงซึ่งได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหาร จัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งความมั่นคงของงาน เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยคำจูงเหล่านี้จึงมี ความสำคัญและมีความจำเป็น และเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้อยู่แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจ ผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แมคคลีแลนด์ (McClelland 1980) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

1.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความ ต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยัน อดทนเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนดไว้บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักจะตั้งความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ต่ำ

2.แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็น ที่ยอมรับ ของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัย ของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตา โอบอ้อมอารีเห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ยอมรับนับถือ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจ ที่ต้องการเป็นผู้นำของ บุคคลต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรม และไม่ชอบธรรม เช่น การขยัน ทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการ ยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็นการได้ อำนาจอย่างเป็นธรรมแต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้าง ถือเป็นการได้มาซึ่ง อำนาจไม่เป็นธรรม

มาร์สโลว์ (Maslow 1954) ได้ตั้งสมมติฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับ ความต้องการ ไว้ 3 ข้อ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ทำให้เกิด พฤติกรรมหรือ เรียกว่าลดแรงขับต่อพฤติกรรม (Drive Reduction)

3.ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับตามความสำคัญ Abraham Maslow สรุปว่า ความต้องการของมนุษย์จะช่วยกระตุ้นและนำไปสู่พฤติกรรมที่จะทำ ให้ประสบ ความสำเร็จได้ และความต้องการของมนุษย์มีหลายระดับด้วยกัน โดยเรียงจาก ความต้องการ

ระดับต่ำไปสู่ระดับสูง ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน บ้านพัก และระยะเวลาพักผ่อน เป็นต้น 2) ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และการทำงานที่จะดำรงอยู่อย่างราบรื่นไม่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บ การตกงาน หรือการเสียชีวิต ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีสวัสดิการ รักษาพยาบาล การประกันสังคม การประกันชีวิต รายได้จากการปลดเกษียณอายุรวมทั้ง 61 การมีสภาพแรงงานอีกด้วย 3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการเป็นที่ยอมรับหรือได้รับความรักในสถานภาพที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม ดังนั้น องค์กร จึงต้องจัดให้มีกิจกรรมสนทนากันต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬา การจัดงาน ปีใหม่และกิจกรรมชมรม เป็นต้น 4) ความต้องการทางด้านเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญในลักษณะที่เหนือกว่าในเรื่องต่าง ๆ คนตนเอง มีความรู้สึกภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง ดังนั้น องค์กรจึงต้องจัดให้มีการประกาศ ยกย่อง อาทิ คำชื่นชมลงเป็นข้อความในวารสารขององค์กร ตลอดจนการมอบหมายงาน ที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพของตน รวมไปถึงการสนับสนุน การฝึกอบรม และการศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอันจะเป็นขวัญกำลังใจ ต่อไปในอนาคต 5) ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากความตระหนักในตนเอง ไม่เกี่ยวข้องกับระดับความสูง หรือต่ำของตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่เป็นความต้องการที่สูงที่สุดของมนุษย์ ซึ่งแต่ละคนมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น องค์กรจึงต้องศึกษาถึงตัวบุคคลแต่ละคนโดยเปิด โอกาสให้แสดงความคิดเห็น การมอบหมายงานให้ตรงกับศักยภาพของแต่ละบุคคล ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมค กรีกอร์ (McGregor 1960) ให้แนวความคิดว่าในการบังคับบัญชาผู้บริหารแต่ละคนนั้นจะขึ้นอยู่กับความเชื่อ เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร การบริหารงานของเขาจะขึ้นอยู่กับทัศนคติและความคิดของเขาเองที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และ แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา McGregor ได้ตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้น สรุปได้ ดังนี้ ทฤษฎี X ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะ เป็นคนที่เกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้อง มีการบังคับให้ทำงาน” ทฤษฎี Y ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วมีความ ขยันหมั่นเพียร ให้ความร่วมมือและสนับสนุน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน” ผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี X ย่อมจะใช้มาตรการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดจะใช้วิธีจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงินและผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ มีการคุกคามด้วยการ ลงโทษ

เป็นประการสำคัญ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี Y จะพยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเองและจะส่งเสริมการพัฒนา ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนสมมติฐานการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น (ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย) ในการจูงใจ บุคคลในองค์การจึงคาดหวังเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า 1) ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น 2) มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก 3) จะมีการหยุดพักหรือหลีกเลี่ยงงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 4) ต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น ทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนสมมติฐานของการตอบสนองในระดับสูง (ความมีชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหวังเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า 1) ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้ 2) ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น 3) ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน 4) ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

อัลเดอเฟอร์ (Alderfer 1969) ได้กล่าวว่าทฤษฎีการจูงใจ ERG เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการ ตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้ (Alderfer อ้างถึงใน มัทธา จะปะกียา, 2561, น.37) 1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐาน ทางร่างกาย เพื่อให้มนุษย์สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ปัจจัยสี่ (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค) เป็นต้น ถือเป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการให้สวัสดิการที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีการขึ้นเงินเดือน รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคง ชื่นใจและปลอดภัยจากการทำงาน 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่ได้รับมิตรจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการทางสังคมและการได้รับการยอมรับ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมไปถึงการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการในระดับมากที่สุดของบุคคล โดยมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ซึ่งประกอบด้วยความต้องการการได้รับการยกย่องด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุน ให้พนักงานได้พัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงาน จะก้าวไปสู่ความสำเร็จที่ดีต่อไป

สรุปได้ว่า จากทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจะพบได้ว่า มีเนื้อหาสาระสำคัญส่วนใหญ่ที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะแตกต่างบ้างเพียงบางประเด็นเท่านั้น โดยแต่ละทฤษฎียังคงมีการศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอในเวลาต่อมา ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงต้อง รู้จักประยุกต์ประเด็นการสร้างแรงจูงใจที่ทุกทฤษฎีมีความเห็นสอดคล้องกันนำไปใช้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2.1.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

จากการศึกษาจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนไว้ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg 1995 อ้างถึงใน อษรารักษ์ อุ่นวิเศษ, 2560, หน้า 26-28) นำเสนอว่าการปฏิบัติงานได้ผลดีและมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นกับความพอใจของครูผู้สอนเพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความ กระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นย่อมทำให้เกิดผลผลิตสูงขึ้นในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในการทำงานแล้วย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้ครูไม่สนใจไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำหน้าที่ของผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนก็คือจะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานคือครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจเพื่อจะให้งานที่ครูผู้สอนทำบรรลุเป้าหมายและ ผลผลิตของงานสูงขึ้นมีดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

2. เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary) หมายถึงสิ่งตอบแทน การปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคล ที่ทำงานความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานหรืออัตราค่าจ้างเพิ่ม เงินเดือน

3. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การที่ บัณฑิตจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็เนื่องมาจากความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเองทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

4. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) คือการจัดการและการบริหารองค์การการจัดการและการบริหารองค์การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงานหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในโรงเรียนเดียวกันการให้ความช่วยเหลือกันทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวม

6. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (Achievement) หมายถึงการที่บุคคล ได้รับสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

7. ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ (Job Security) คือความรู้สึกของบุคคลที่มี ต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กร

บาร์นาร์ด (Barnard 1968) แรงจูงใจเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สิ่งจูงใจที่ เฉพาะเจาะจงและสามารถให้กับปัจเจกบุคคลได้และ 2) สิ่งจูงใจทั่วไปซึ่งไม่สามารถให้กับใครโดย เฉพาะเจาะจงได้ มีทั้งสิ้น 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือสิ่งของที่จับต้องได้ และสามารถมอบให้กับบุคคลได้ เพื่อเป็นการยินยอมการจ้างงาน ได้แก่ สวัสดิการ ค่าตอบแทน สิ่งที่เป็นเงินหรืออื่น ๆ อย่างเท่าเทียมหรือรางวัลจากการปฏิบัติงาน ความยากลำบากในการได้มา ซึ่ง ค่าตอบแทน ทำให้สิ่งจูงใจทางวัตถุที่เป็นเงิน เงินเดือนนั้นมีความสำคัญต่อการจูงใจให้คนพยายาม สร้างผลงานเพื่อองค์กร แต่คนเราก็ต้องการสิ่งเหล่านี้ในจำนวนจำกัด ซึ่งเมื่อมีความพอใจกับเงินเดือน ที่ได้รับนี้ได้ถูกเติมเต็มแล้ว สิ่งจูงใจนี้จึงไม่สามารถจูงใจได้มากนัก หากเป็นเรื่องที่นอกเหนือจาก ความจำเป็นทางกายภาพ

2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunity) หมายถึง โอกาสและตำแหน่งที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ และโอกาสได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น สิ่งจูงใจนี้จัดเป็นสิ่งที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานอย่างหลากหลาย มากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ สามารถนำไปปรับใช้โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงผู้ที่มีความสามารถจำกัด โดยได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ การมีอิสระอำนาจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้ได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของบุคคล

3. สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึงสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการปฏิบัติงาน หรือสภาพร่างกายที่พึงปรารถนา ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ความเป็นระเบียบ ความปลอดภัย ระบบการบริหารงาน ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงาน พื้นที่ส่วนตัว สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงานและเกิดความร่วมมือที่ดีได้

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการทำให้อุดมคติของบุคคลที่มักเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ไม่ใช่วัตถุ โดยเกี่ยวข้องกับความตั้งใจ

ในการแสดง ความสามารถของบุคคล เป้าหมายในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุ หรือเกี่ยวข้องกับ ความมีน้ำใจต่อ ผู้อื่น สิ่งเหล่านี้รวมไปถึงอุดมการณ์ ความภาคภูมิใจที่ได้แสดงความสามารถ พื่อใจที่ได้ทำงาน อย่างเต็มที่ มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดง ความรักดีต่อ หน่วยงานองค์กร

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง สังคมใน หน่วยงาน มีความชัดเจนในการบริหารงาน โดยให้บุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีการ ประเมินผล การทำงาน และได้รับการนิเทศติดตามการทำงานจากหน่วยงาน ส่งเสริมสิ่งต่าง ๆ ที่ ทำให้บุคคลมี ความสัมพันธ์ในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล มี ความเข้ากันได้ ทางสังคมของการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจในการ ร่วมงานกับหน่วยงาน ส่งผลให้บุคคลแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่หาก หน่วยงานปราศจากแรงจูงใจนี้ จะทำให้คนในองค์กรขาดความร่วมมือกัน และทำให้งานด้อย ประสิทธิภาพ

6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับ ความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (adaptation of habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงระบบวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ โดยมอบหมายงานตามความสามารถของคน ซึ่งคนมีความพอใจในการได้ รับผิดชอบ งาน และงานนั้นมีความสอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่ หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีความเท่าเทียมกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน มี ความพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน และมีกำลังใจในการ ทำงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of community) หมายถึง สิ่งที่ทำให้คนรู้สึก ว่ามีหลักประกันความมั่นคงในงาน คือความพึงพอใจของบุคคลที่มีอยู่ร่วมกันด้วยความ รักสามัคคี การผสมรวมของความแตกต่างระหว่างบุคคล ความยินดีและความระมัดระวังในการ สร้างความสัมพันธ์ การหลอมรวมกันของคนในสังคม ความร่วมมือกันดีในการทำงาน

จากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงานหรือไม่มีคุณค่าในด้าน จิตใจคน แต่มัน เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจแก่บุคคลซึ่ง ได้แก่ ครูผู้สอนที่ทำงาน หรือการป้องกันมิให้ เกิดความไม่พึงพอใจงานมีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้นถือว่า เป็นเพียงมาตรการหนึ่งใน

การสนองความต้องการของคนผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำปัจจัยข้างต้นไปประยุกต์ใช้ในการทำงานโดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ครูผู้สอน เกิดความพึงพอใจโดยคำนึงถึงปัจจัยค่าจูน ได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียน เงินเดือนที่เหมาะสมประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอรวมทั้งความมั่นคงของงานเป็นต้นดังนั้น ปัจจัยค่าจูนเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นและมีเมื่อปัจจัยเหล่านี้อยู่แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงานคือครูผู้สอนปฏิบัติงานที่ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงาน คือครูผู้สอนปฏิบัติงานที่ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

วัฒนา จันทรโคตร (2551 อ้างถึงใน วิญญู อังคนารักษ์) ให้ข้อคิดเห็นว่าการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักพอใจในการทำงานของตนและสามารถ ทำงานอย่างเต็มความสามารถนั้นองค์หรือหน่วยงานควรจะต้องจัดให้มีสิ่งต่อไปนี้ 1. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ 2. สภาพที่ทำงานดีหรือสถานที่ทำงานดี 3. โอกาสในการทำงานที่ก้าวหน้า 4. วัตถุประสงค์ที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริง

จิรายุทธ แก้วเนย (2556) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจของครู ต่อการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงานด้านการยอมรับ 2) ด้านลักษณะของงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ และ 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน เมตตา สอนเสนา (2557) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากแนวคิดและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน และ 6) ด้านเงินเดือน

นารินทร์ทิพย์ สิงห์ฮอย (2563) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ลักษณะงานที่ทำ

มณฑนา ชุมปัญญา (2563) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) เงินเดือนและผลตอบแทน 3)

นโยบายและการบริหารงาน 4) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 5) ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และ 6) ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg 1959) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่ง ออกเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 1.2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 1.3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 1.4) ด้านความรับผิดชอบ และ 1.5) ด้านความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยป้องกันรักษา ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 2.1) ด้านนโยบาย และการบริหาร 2.2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2.3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน 2.4) ด้านสภาพการทำงาน และ 2.5) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ไวล์ (Wiles 1967) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้ 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) ความพึงพอใจใน สภาพงานที่ดี 3) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ 4) การได้รับความยุติธรรม 5) ความรู้สึกสัมฤทธิ์ ผลในงาน 6) ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ 7) การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และ 8) การยอมรับความสามารถของตนเอง

อัลเดอเฟอร์ (Alderfer 1969) ได้กล่าวว่าทฤษฎีการจูงใจ ERG เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการ ตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้ (Alderfer อ้างถึงใน มักตา จะปะกียา, 2561, น.37) 1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐาน ทางร่างกาย เพื่อให้มนุษย์สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ปัจจัยสี่ (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค) เป็นต้น ถือเป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ ด้วยการให้สวัสดิการที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีการขึ้นเงินเดือน รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกมั่นคง อุ่นใจและปลอดภัยจากการทำงาน 2.ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่ได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการทางสังคมและการได้รับการยอมรับ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมไปถึงการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น 3.ความต้องการความ

เจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการในระดับมากที่สุดของบุคคล โดยมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ซึ่งประกอบด้วยความต้องการการได้รับการยกย่องด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงาน จะก้าวไปสู่ความสำเร็จที่ดีต่อไป

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือตัดสินใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็น พฤติกรรม ที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจด้วย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยใช้แนวคิด ของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg) เป็นฐานของแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายและคัดเลือกองค์ประกอบของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี อรสา เพชรนุ้ย (2560) สรุปว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ส่งผลให้สามารถทำงานได้สมบูรณ์เมื่องานประสบความสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจ ภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานเป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อไป กอบกุล ต๊ะประแสง (2563) กล่าวว่า ความสำเร็จของงานคือการที่ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ บรรลุตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้และผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้สามารถทำงานได้สมบูรณ์เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ เป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อไป

2. การยอมรับนับถือ

Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย ด้านอิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ครูได้รับ การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือครูในโรงเรียนเดียวกันและบุคคลอื่น ๆ การยอมรับนับถือ อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ และทางด้าน กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ คือ การที่ครูและบุคลากรได้รับการยอมรับ ยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และได้รับความนับถือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องความรู้และ ความสามารถ และยังได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญเสมอ ๆ ส่งผลให้เกิดความรู้สึก ภูมิใจ และมีเกียรติในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นใน ความรู้ความสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้รับความร่วมมือ ความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน (Work Itself) ที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีตามลักษณะแห่งวิชาชีพชั้นสูง (Professional) งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องเป็นงานที่ทำทนายและน่าสนใจอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือและลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ขณะที่ ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การมีความรับผิดชอบมีโครงสร้างที่ชัดเจนมีกระบวนการทำงานที่ได้รับ มอบหมายมีรูปแบบที่ชัดเจน ความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดวิธีการและเป้าหมายชัดเจน ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ส่วนทางด้านของ กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563) กล่าวว่า ลักษณะงาน คือ การที่โรงเรียนได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจนมีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งและตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ทำให้ครูและบุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งมีความท้าทายทำให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึง ครูได้ทำงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือและลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

4. ความรับผิดชอบ

Herzberg (1959) ได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และการมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน อีกทั้ง อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณคร (2557) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ได้รับมอบงานใหม่ๆ ที่มีความท้าทายความสามารถ และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และ สุณิดา วงศ์ขาริ(2559) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้มอบหมายงานสำคัญ งานด่วนจากผู้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานอย่างอิสระตามความคิดในการดำเนินงาน ซึ่งระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในโรงเรียนเป็นตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงานจนได้รับความไว้วางใจรับผิดชอบงานขึ้นใหม่เสมอ และงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ส่วน อีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562)กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การให้โอกาสแก่ครูได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ มีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนด มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูเกิดแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบและมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความกระตือรือร้น ทুমเท ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ

5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

Herzberg (1959) กล่าวถึง ความเจริญก้าวหน้าว่า การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้นของบุคลากรในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม และ Dubrin (1984) ให้ความหมายว่า ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การส่งเสริม ให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน และ นิยามของ สุจิตรา ถาบันแก้ว (2565) ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสที่ครูจะได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเลื่อนระดับตำแหน่งในการทำงานให้สูงขึ้น องค์การมีการเปิดโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้

เพื่อเสริมทักษะหรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับโอกาสเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ การมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษา ต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น การได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่งที่มีความเป็นธรรม

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สุทธาสินี สุริยา (2564) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ณปภัช อำพลิน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูมีความสัมพันธ์ ทางบวก

บุษบาวรรณ วุฒิศักดิ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง ผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง

สมศักดิ์ ยางเปือก (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลวิจัยพบว่าผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม

สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ข้อมูลบริบทวิจัย: การบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่ประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึง สถานศึกษาที่เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนแนวหน้าและโรงเรียนชั้นนำที่กระทรวงศึกษาธิการสงวนไว้เป็นต้นแบบในการ พัฒนาการเรียนการสอน และการวิจัย เป็นตัวอย่างของโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการบริหารและการจัดการศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวน 37 โรงเรียน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, 2560 : 15 – 16)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีสาระสำคัญของ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ นโยบายและจุดเน้นค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรและกลยุทธ์ ทั้งหมด 4 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

โดยมีเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา แผนงาน/โครงการสำคัญในแผนปฏิบัติการ ราชการแต่ละกลยุทธ์อีกทั้งได้เสนอแนวทางการบริหารแผนสู่การปฏิบัติ โดยการสร้างการรับรู้และ เข้าใจ ให้กับผู้บริหารและบุคลากร การเน้นย้ำให้ผู้บริหารหน่วยงานใช้แผนดังกล่าวเป็นกรอบในการ กำหนดนโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง การบูรณาการแผนดังกล่าว สู่แผนปฏิบัติการประจำปีของ หน่วยงานในสังกัด และ การกำกับ ติดตามรายงานผลการปฏิบัติงานโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นระบบ ดำเนินโครงการและกิจกรรมที่สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ จัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้สื่อและ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอน โดยร่วมมือกับภาคเอกชนและองค์กร ต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ดำริเริ่ม โครงการห้องเรียนดิจิทัลในโรงเรียนสังกัด เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับยุค ดิจิทัล โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ (แผนพัฒนา

การศึกษาชั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร)

มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งกลุ่ม สถานศึกษาออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มทวารวดี กลุ่มรัตนโกสินทร์ และกลุ่มกรุงธนบุรี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, 2568)

ตาราง 2 จำนวนสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปี การศึกษา 2568 แยกตามกลุ่มรับผิดชอบ

ที่	เขต	จำนวน(โรงเรียน)
1.	กลุ่มทวารวดี	10
2.	กลุ่มรัตนโกสินทร์	13
3.	กลุ่มกรุงธนบุรี	12
	รวมทั้งสิ้น	37

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตาราง 3 จำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ที่	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 37 แห่ง	จำนวน(คน)
1.	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	10
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษา	37
1.2	รองผู้บริหารสถานศึกษา	61
1.3	ครู	1,099
	รวมทั้งสิ้น	1,207

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์ คือ “ผู้เรียนคุณภาพ องค์กรนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชา”

พันธกิจ คือ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์
2. พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน
3. ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
4. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการ พัฒนาประเทศ
7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมี ความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือ ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และ รองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู
6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และสถานศึกษาในสังกัด มีการนำระบบข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้ มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

ขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน หมายถึงการแบ่งลักษณะของโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์ของตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จึงกำหนด ดังนี้จำแนกตามจำนวนนักเรียนประกอบด้วยโรงเรียน 4 ขนาด คือโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ขนาดเล็ก	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	119 คนลงมา
ขนาดกลาง	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	120 - 719 คน
ขนาดใหญ่	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	720 - 1,679 คน
ขนาดใหญ่พิเศษ	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	1,680 คนขึ้นไป

อ้างอิงจาก (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ0206.4/ว9)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

มูฮำหมัดรุสสัน ลีอบากะกูติง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ จำแนกตามวุฒิ การศึกษา อายุ และขนาดของ สถานศึกษา และเพื่อประมวลข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ ปีการศึกษา 2564 โดยการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน รวมทั้งหมด 338 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.982 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ ทดสอบที และสถิติทดสอบ เอฟผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามความคิดเห็นครูผู้สอน ในภาพรวม อยู่ในระดับดี โดยมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมา คือ ความรู้ดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ส่วนการสื่อสารดิจิทัลเป็นลำดับที่ต่ำที่สุด 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ ครูใช้อินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาครู ให้สามารถปรับตัวและเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง ครูรุ่นเก่ากับครูรุ่นใหม่ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูควรมีการเตรียม ความพร้อมทั้งในด้านการผลิตและการพัฒนาเพื่อให้สามารถ จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับความเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยแบบผสม วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสนทนากลุ่ม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา โดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงจำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ประเด็นคำถามปลายเปิดที่ใช้เป็น แนวทางการสนทนากลุ่ม ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูในสถานศึกษา จำนวน 360 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎแห่งความชัดเจน ผู้วิจัยกำหนดจำนวน 20 เท่าขององค์ประกอบ จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 คน และเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน แบ่งตามเขตพื้นที่ละ 180 คน แบ่งตามตำแหน่งงานผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และตำแหน่งครู 17 คน รวมโรงเรียน ละ 18 คน จึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.990 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า 1.องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 7 องค์ประกอบ และ 2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือวิสัยทัศน์ดิจิทัล, ความรู้และทักษะดิจิทัล, การจัดการดิจิทัล, วัฒนธรรมดิจิทัล, เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล, การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และกลยุทธ์เชิงดิจิทัล

ไอรดา นรสาร (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 348 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling) จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 109 คน และครูผู้สอน จำนวน 239 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประเมินค่า 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .598 - .903 ด้านที่ 2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .966 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .460 - .843 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t - test, One -

Way ANOVA, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุขญา โกมลวานิช (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 เป็นการวิจัยเอกสาร ดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำดิจิทัลจำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) ยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามกรอบที่ได้สังเคราะห์จากเอกสาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ ด้วยสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ กำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ และ 3) การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน

ศรียาภัสร์ ชัชโชติสวัสดิ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ศึกษากระบวนการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารและครู จำนวน 310 คน ที่ได้

จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซซี่และมอร์แกน และสุ่ม อย่างง่ายแล้วเทียบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ภาวะผู้นำทาง เทคโนโลยีและแบบสอบถามระดับการบริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.67) 2) ระดับการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.68) และ 3) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร กับการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.61-1.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กนต์พัฒน์ เกียรติวัชร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนราชวินิต ประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาระดับ พื้นฐานทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของ ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาระดับพื้นฐาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 3) ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับ พื้นฐาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน การศึกษาข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณปภัช อำพลิน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาตามรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากทั้ง 4 แบบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ และภาวะ ผู้นำแบบสั่งการ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโดยภาพ

รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับต่ำที่ระดับ .05 ($r = 0.11$) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวกเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ตามรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์ ทางบวก ($r = 0.12$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูความสัมพันธ์ภาวะผู้นำในระดับ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.09$) กับความ พึงพอใจในการปฏิบัติของครูส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำ ลำดับสุดท้ายคือ ภาวะผู้นำ แบบมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.07$) กับความพึงพอใจในการ ทำงานของครู

บุษบาวรรณ วุฒิสักดิ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มีอิทธิพลคิดเป็นร้อยละ 57.0 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย ด้านการสร้างเงื่อนไข ให้ครูออกมาทางความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านการรักษาคุณภาพเชิงอารมณ์และด้านการแก้ปัญหา ปัจจัยเพื่อการคงอยู่ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มีอิทธิพลคิดเป็นร้อยละ 56.7 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย ด้านการแก้ปัญหา ด้านการรักษาคุณภาพเชิงอารมณ์ และด้านการสร้างเงื่อนไขให้ครู อกงามทางความรู้และทักษะวิชาชีพ

ปราณี เข้มทอง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับสูงมากมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมศักดิ์ ยางเปือก (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน จากโรงเรียน จำนวน 75 โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .500 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Carole Polney (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระหว่างรูปแบบผู้นำและเทคโนโลยี กับ ทักษะและการปฏิบัติของผู้บริหารสำนักงานกลางแคโรไลนา พอลนี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำและขอบเขตที่ผู้บริหารสำนักงานกลางใช้เทคโนโลยี การปฏิบัติเกี่ยวกับการรวมเทคโนโลยี เพื่อค้นหาว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้ดูแลระบบขั้นสูงแบบดิจิทัลในระดับสำนักงานกลางที่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงแบบดิจิทัลหรือไม่ การสร้างโปรไฟล์ หรือรูปแบบของผู้นำดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ การศึกษานี้เป็นวิธีการผสมผสานของการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่ออกแบบมาเพื่อแก้ไขปัญหาการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความ เป็นผู้นำด้าน เทคโนโลยีการศึกษาผู้เข้าร่วมการศึกษาจำนวน 82 คน ได้แก่ ผู้กำกับผู้ช่วยผู้กำกับ การและผู้บริหารสำนักงานกลางอื่นๆ ทั่ว ลอนไอส์แลนด์ การวิเคราะห์ข้อมูลมาด้วยการ สัมภาษณ์แบบหนึ่งต่อหนึ่งของผู้กำกับ 4 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและมี นัยสำคัญ 0.86 ถูกค้นพบ ระหว่างความเป็นผู้นำและการปฏิบัติ ผลกระทบเช่นการเปลี่ยนการ สัมภาษณ์และการจ้างงานสำหรับผู้ดูแลระบบมีความเกี่ยวข้องและจำเป็นต้องได้รับการจัดการ เพื่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการศึกษาของรัฐ

Barbra P. Bowers (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี กรณีศึกษาการสำรวจประสบการณ์และความท้าทายของผู้บริหารเชิงคุณภาพ การวิจัยครั้งนี้ มี วัตถุประสงค์เพื่อ สำรวจความท้าทายและสัมฤทธิ์ผลของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐโอไฮโอที่ผ่านการ อบรมพัฒนาทักษะ ความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีด้วยกลยุทธ์และทรัพยากรที่ดีที่สุดในการพัฒนา โดยมุ่งเน้นไปที่ ความสำเร็จและความท้าทายในการนำทักษะทางเทคโนโลยีไปใช้ กลุ่มตัวอย่าง ของการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงเรียนในตอนกลางของรัฐโอไฮโอจำนวน 9 คน ใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบ สัมภาษณ์แบบ บันทึกลงเสียงรายบุคคล ศึกษาบทสนทนาเอกสารและถอดเทปบันทึกเสียงและการ สังเกต ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจใหม่เกี่ยวกับประสบการณ์และควรให้โอกาส ผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกและ พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ด้านเทคโนโลยีตามความต้องการ

Curtis D. Brandon. (2008) ได้ทำการวิจัยเรื่องความเป็นผู้นำและการนำเทคโนโลยีการเรียน การสอนมาใช้ในโรงเรียน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะเด่นที่พบมากที่สุด ในโรงเรียนสองแห่ง คือโรงเรียนในเมืองและชนเมือง โดยประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่าง ความคิดสร้างสรรค์เขตที่ตั้งโรงเรียนการรับรู้ถึงความเป็นผู้นำบุคคลในโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การ ประเมินเพื่อการรับรองจากรัฐ จากประชากรตัวอย่างโรงเรียนจำนวน 40 แห่งและผู้อำนวยการ โรงเรียน 200 คนถูกเลือกแบบสุ่มเพื่อเข้าร่วมการศึกษาเป็นระยะเวลา 3 ถึง 4 เดือน ผลการศึกษา

ชี้ให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เช่น ผู้นำ ผู้นำที่ถูกจัดหมวดหมู่ตามความคิดสร้างสรรค์มีส่วนช่วยในการสร้างโครงสร้างรวมขององค์กรผ่านเครือข่ายทางสังคมที่มีพฤติกรรมมนุษย์ที่คาดการณ์ได้ในองค์กร การผ่านการประเมินมาตรฐานการเรียนรู้และสถานะการรับรองของโรงเรียนที่พิสูจน์ได้มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลและเครือข่ายทางสังคมที่นำมาใช้โดยผู้นำมาเป็นผู้ทดลอง

Kelly Ann Moore (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็น ผู้นำทางดิจิทัลที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางดิจิทัลที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน ในการศึกษาเชิงคุณภาพนี้มีการสัมภาษณ์ผู้สอนจำนวน 24 คน ที่สอนการอ่านคิดปะภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่ามีพฤติกรรมผู้นำแบบดิจิทัลที่สำคัญหลายอย่างที่ครูรับรู้ถึงการ ใช้ เทคโนโลยีมีผลกระทบในห้องเรียน อย่างไรก็ตามมีพฤติกรรมผู้นำแบบดิจิทัลที่สำคัญสามประการที่ครู เห็นว่ามีผลกระทบมากที่สุดต่อการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน คือ โอกาสในการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี ที่นำโดยผู้นำ ทักษะที่สำคัญต่อการรวมเทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีและการสนับสนุน เทคโนโลยีที่นำโดยผู้นำ

Zhong, L. (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่องตัวชี้วัดความเป็นผู้นำดิจิทัล การศึกษาคุณภาพนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจตัวชี้วัดความเป็นผู้นำดิจิทัลในบริบทของการศึกษา K-12 ตามมาตรฐาน ISTE-A ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความเป็นผู้นำที่มองไปข้างหน้า (visionary leadership) เป็นตัวชี้วัดที่รวมถึงวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีที่บูรณาการและการสนับสนุนแผนเทคโนโลยีโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ตัวชี้วัดของวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลรวมถึงอุปกรณ์ที่เพียงพอ, การสร้างแบบอย่างทางเทคโนโลยี, และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสในการเรียนรู้ดิจิทัลและชุมชนการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นตัวชี้วัดของการพัฒนาวิชาชีพ ตัวชี้วัดของการปรับปรุงระบบรวมถึงความสำเร็จในการเรียนรู้ที่เพิ่มสูงสุด, บุคลากรที่มีความสามารถ, และความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (digital citizenship) เป็นตัวชี้วัดของการทรงดิจิทัล

Ibrahim (2009) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจของครู พบว่า ครู มีแรงจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ความมั่นคงปลอดภัยในโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน ความต้องการเป็นครูมืออาชีพ ระดับความเชื่อถือในตนเอง การได้รับการยอมรับในสังคม การได้รับ รายงานการประเมินเชิงบวก การประสบความสำเร็จของงาน บรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน สัมพันธภาพ ที่ดีระหว่างครู การรับรู้ความสามารถของตนเอง

ตำแหน่งของงาน การรับรู้คุณค่าของความสำเร็จ การบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความรู้สึกปลอดภัยในเรื่องสุขภาพ และการเตรียมความพร้อม ก่อนเกษียณอายุงาน นอกจากนี้ยัง ได้ศึกษาถึงผลกระทบในทางลบของระดับแรงจูงใจของครูคือการแข่งขัน ในการทำงาน การอยู่ใต้ ภาระเบียดและการบังคับบัญชา และการขาดแคลนเทคโนโลยีการเรียนการสอน

Bradley & Sanjay (2008) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการ ให้บริการประชาชน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ในการศึกษาครั้งนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการทำให้เกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานนั้น จะต้องดำเนินการ เมื่อมีข้อเรียกร้องในเรื่องผลกระทบในการให้บริการซึ่งแรงจูงใจนี้ จะทำให้พนักงานให้ความสำคัญ และ มองว่าองค์กรมีคุณค่า

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่ง พบ การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลจากงานวิจัยในประเทศและ ต่างประเทศ เป็นหลัก มีข้อมูลใน เรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแพร่หลาย โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ดีส่งเสริมการมีส่วนร่วม ร่วมในการทำงานของครู และการที่มีภาวะ ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้งานสำเร็จลุล่วงตาม กำหนดและมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ของค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าความถี่ (Frequency), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)) เนื่องจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) มีวิธีการนำตัวแปรปัจจัยเข้าวิเคราะห์ได้ 4 วิธี ซึ่ง Enter Method คือ การนำปัจจัยที่ทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามทุกคนเข้ามาวิเคราะห์เป็นวิธีที่ได้รับการยอมรับว่าเหมาะสมที่สุดเพราะเมื่อพบหลักฐานเชิงประจักษ์ด้วยวรรณกรรม (empirical with literatures) นั้นย่อมควรนำปัจจัยที่ทบทวนพบความสัมพันธ์ทั้งหมดเข้าสู่สมการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นได้ ส่วนเมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า มีนัยสำคัญบางปัจจัยก็สามารถวิเคราะห์ด้วยการนำเข้าทั้งหมด และการวิเคราะห์ตัวแปรอีกครั้งที่เรียกว่า “Enter method” (ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล, เอกสารคำสอนรายวิชาการวิจัยทางการศึกษาและการบริหารการศึกษา (EA742), 2567 เพื่อนำมาวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดย ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอนดังมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5.การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.ประชากร

จากจำนวนสถานศึกษา 37 แห่ง ประกอบด้วยครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,099 คน (ข้อมูลสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2568)

2.การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดตามตารางเจซีและมอร์แกน (Krejcie และ Morgan, 1970) จำนวน 285 คน และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวน ครอบคลุมกลุ่ม ดังตารางที่ 4

ตาราง 4ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนประชากรตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดกลาง	24	375	185
โรงเรียนขนาดใหญ่	10	471	77
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3	253	23
รวม	37	1099	285

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก การศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของครู โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับวิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น รูปแบบของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียงระดับเดียว โดยการตอบแบบ

ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบได้แก่

1. ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล
2. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล
4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน
5. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามรูปแบบของ Likert (Likert Five Rating Scales) คือระดับการปฏิบัติ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย, และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติทำงานของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นรูปแบบของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียงระดับโดยการตอบแบบครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบได้แก่

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามรูปแบบของ Likert (Likert Five Rating Scales) คือระดับการปฏิบัติ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย, และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติทำงานของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติทำงานของครู มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติทำงานของครู มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติทำงานของครู ระดับระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติทำงานของครู ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด,2561)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามแนวคิด ทฤษฎี และนิยามศัพท์ โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มาจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูล วัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะของประชากร รวมทั้งองค์ความรู้จากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลจากแนวคิด และงานวิจัยดังกล่าวมากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะตามลักษณะที่ต้องการวัด

3.ร่างแบบสอบถาม โดยเขียนข้อความให้มีความครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 ตอน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากนั้นนำแบบถามที่สร้าง ขึ้นมาวิพากษ์ร่วมกับอาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งปรับแก้ข้อคำถามตามคำแนะนำ

4.วิพากษ์ และปรับแก้ไขข้อคำถามร่วมกับที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม เพื่อคัดเลือกและ ปรับปรุง

แก้ไขให้เหมาะสม 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 และได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ที่ ระดับ 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของตัวแปรพยากรณ์อยู่ที่ 0.97 ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของตัวแปรเกณฑ์อยู่ที่ 0.97 และแบบสอบถามทั้งหมดโดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยรวมอยู่ที่ 0.97 (บุญเจิด ภิญโญนนตพงษ์, 2545) มาใช้เก็บข้อมูลจริง

6. จัดทำแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การจัดทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอน

5.1 ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ทั้ง 3 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS For Windows ตามตัวแปรที่กำหนดโดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของครู โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับวิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์คำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.2.3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.4 วิเคราะห์ระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.5 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) ของเพียร์สัน โดยใช้หลักเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้ (Jacob Cohen ,1988)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์0.71 -1.00แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์0.31 -0.70แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์0.01 -0.30แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ต่ำ

เครื่องหมาย + และ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์

ดังนี้

ค่า r มีเครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีเครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

5.2.6 วิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้า (Mutiple Regression Analysis- Enter Method)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.1.1. ร้อยละ

6.1.2. ค่าเฉลี่ย

6.1.3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

6.2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence; IOC)

6.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

6.3.1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

6.3.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis Enter Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารศึกษาที่ส่งผลต่อความแรงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 285 คน โดยผู้วิจัยแบ่งการนำผลการศึกษาค้นคว้าออกเป็น ส่วน ๆ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- รายละเอียดแต่ละหัวข้อมีดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Std.Error	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
p-value	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าการทดสอบแบบที (t-test)
F	แทน	ค่าการทดสอบแบบเอฟ (F-test)
X1	แทน	ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล

X2	แทน	ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
X3	แทน	ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล
X4	แทน	ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน
X5	แทน	ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล
Y	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized)

2.การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอ ในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยายเป็นความเรียง โดยแบ่งออกเป็นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression)ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละตอนมีดังนี้

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ด้วยแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) จากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น

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

3. ผู้วิจัยตรวจสอบ และคัดแยกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับเข้าสู่กระบวนการ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของครู โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับวิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบบตรวจสอบรายการ (ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

ตาราง 5 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	111	38.90
	174	61.10
รวม	285	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	198	69.50
ปริญญาโท	85	29.30
ปริญญาเอก	2	0.70
รวม	285	100
ตำแหน่งวิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	48	16.80
ครู	106	37.20
ครูชำนาญการ	101	35.40
ครูชำนาญการพิเศษ	27	9.50
ครูเชี่ยวชาญ	3	1.10
รวม	285	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
0-5 ปี	103	36.10
6 – 10ปี	93	32.60
11 – 15 ปี	57	20.00
16 ปีขึ้นไป	32	11.20
รวม	285	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดกลาง	185	64.90
ขนาดใหญ่	77	27.00
ขนาดใหญ่พิเศษ	23	8.10
รวม	285	100.00
รวม	285	100.00

จากตาราง 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 และเพศชาย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 69.50 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 และ ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70

กลุ่มตัวอย่างดำรงตำแหน่งเป็นครู จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 รองลงมาเป็นตำแหน่งผู้ครูชำนาญการ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 และตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมามีประสบการณ์ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษานาดใหญ่ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 64.90 รองลงมา ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษานาดใหญ่ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษานาดใหญ่พิเศษจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวม รายด้าน และรายข้อของ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 6 – 11

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	4.57	0.56	มากที่สุด
ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.49	0.45	มาก
ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	4.52	0.54	มากที่สุด
ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน	4.47	0.50	มาก
ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล	4.48	0.52	มาก
รวม	4.50	0.51	มาก

จากตาราง 6 พบว่าระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.46) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.54) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงานสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.45) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน

วัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.52) และด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล

ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบายดิจิทัลและข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม	4.66	0.70	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเริ่มนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติให้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กรและผู้เกี่ยวข้องอย่างโปร่งใสและ ยั่งยืน	4.49	0.78	มาก
รวม	4.58	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามียู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบายดิจิทัลและข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.70) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนานวัตกรรม โดยเน้นการสร้างผลงานอย่างมีคุณธรรมและหลีกเลี่ยงการคัดลอกผลงานของผู้อื่น เพื่อส่งเสริมความซื่อสัตย์ทางวิชาการและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.ผู้บริหารเตรียมความพร้อมช่วยเหลือครูและบุคลากรในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	4.64	0.70	มากที่สุด
2.ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยยึดหลักความเป็นธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อความโปร่งใส เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร และสร้างประโยชน์สูงสุดกับองค์กรและผู้เกี่ยวข้องที่ยั่งยืน	4.47	0.65	มาก
3.ผู้บริหารจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ดีในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพัฒนาการทางการศึกษาในยุคดิจิทัล	4.49	0.64	มาก
4.ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและ บุคลากร	4.46	0.66	มาก
5.ผู้บริหารเผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ดีในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นต้นแบบให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล	4.42	0.69	มาก
รวม	4.49	0.54	มาก

จากตาราง 8 พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.54$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ผู้บริหารเตรียมความพร้อม

ช่วยเหลือครูและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.64$,S.D. = 0.70) ผู้บริหารจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ดีในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพัฒนาการทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.49$,S.D. = 0.64) ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยยึดหลักความเป็นธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อความโปร่งใส เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและสร้างประโยชน์สูงสุดกับองค์กรและผู้เกี่ยวข้องที่ยั่งยืน ($\bar{X} = 4.47$,S.D. = 0.65) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.46$,S.D. = 0.66) และ ผู้บริหารเผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ดีในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นต้นแบบให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.42$,S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.ผู้บริหารดำเนินการเพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียน โดยจัดเตรียมทรัพยากรและ สนับสนุนให้ทั้งครูและนักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อ ส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ทักษะในยุคดิจิทัล	4.48	0.66	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนานวัตกรรม โดยเน้นการสร้างสรรคผลงานอย่างมีคุณธรรมและหลีกเลี่ยงการคัดลอกผลงานของผู้อื่น เพื่อส่งเสริมความซื่อสัตย์ทางวิชาการและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาอย่างยั่งยืน	4.51	0.64	มากที่สุด
3.ผู้บริหารกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักกับกฎหมาย และจรรยาบรรณ ให้ครู บุคลากรและนักเรียน	4.68	0.56	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
4.ผู้บริหารกำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็น ส่วนตัวอย่างชัดเจน โดยให้ ความสำคัญกับการ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของครู นักเรียน และ บุคลากรใน โรงเรียน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการ จัดการข้อมูลจะเป็นไปตามหลัก จริยธรรมและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.63	0.61	มากที่สุด
5.ผู้บริหารกำหนดนโยบายการรู้ดิจิทัลและการใช้ งาน อินเทอร์เน็ต	4.47	0.66	มาก
6.ผู้บริหารกำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนใน การเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิของ ผู้อื่น โดยส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรู้และ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เพื่อปกป้อง และรักษาความถูกต้องตามกฎหมายในการใช้ ทรัพย์สินทางปัญญา	4.41	0.71	มาก
7.ผู้บริหารมีการสร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาส ให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ดิจิทัล	4.46	0.64	มาก
8.ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.53	0.65	มากที่สุด
รวม	4.52	0.50	มาก

จากตาราง 9 พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.50$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามียู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อและอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักกับกฎหมาย และจรรยาบรรณ ให้ครู บุคลากรและนักเรียน ($\bar{X} = 4.68, S.D. = 0.56$) ผู้บริหารกำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนตัวอย่างชัดเจน โดยให้ ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของครู นักเรียน และบุคลากรใน โรงเรียน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการจัดการข้อมูลจะเป็นไปตามหลัก จริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องยื่น ($\bar{X} = 4.63, S.D. =$

0.61) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนานวัตกรรม โดยเน้นการสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีคุณธรรมและหลีกเลี่ยงการคัดลอกผลงานของผู้อื่น เพื่อส่งเสริมความซื่อสัตย์ทางวิชาการและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.64) 1. ผู้บริหารดำเนินการเพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียน โดยจัดเตรียมทรัพยากรและ สนับสนุนให้ทั้งครูและนักเรียนสามารถ ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อ ส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ทักษะในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารกำหนดนโยบายการรู้ดิจิทัลและการใช้งาน อินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารมีการสร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.64) และ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิของผู้อื่น โดยส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรู้ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เพื่อปกป้องและรักษาความถูกต้องตามกฎหมายในการใช้ทรัพย์สินทางปัญญา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน

ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียน	4.57	0.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา	4.46	0.61	มาก
3. ผู้บริหารมีการจัดหาทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนความต้องการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.46	0.69	มาก
4. ผู้บริหารมีการปรับปรุงอุปกรณ์ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์	4.43	0.68	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน ด้านการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
5.ผู้บริหารตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน	4.37	0.71	มาก
6.ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.52	0.58	มากที่สุด
7.ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสถานศึกษา	4.50	0.60	มาก
รวม	4.47	0.63	มาก

จากตาราง 10 พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.63$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อและอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.57, S.D. = 0.57$) ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.58$) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.60$) ผู้บริหารมีการจัดหาทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนความต้องการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.69$) ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.61$) ผู้บริหารมีการปรับปรุงอุปกรณ์ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ ($\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.61$) และผู้บริหารตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.71$) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล

ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและ ประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ใช้ระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดผลนักเรียน	4.55	0.61	มากที่สุด
2. ผู้บริหารดำเนินการประเมินการสอนโดยใช้ระบบ เทคโนโลยี เพื่อให้การประเมินผลการสอนมีความ แม่นยำ รวดเร็ว และสามารถติดตามพัฒนาการของ ครูและนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.66	มาก
3. ผู้บริหารมีการวัดและประเมินผลระบบธุรการและ การปฏิบัติการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.46	0.65	มาก
4. ผู้บริหารดำเนินการประเมินสมรรถนะของครูด้าน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประเมินความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการ สอน	4.45	0.69	มาก
5. ผู้บริหารมีการประเมินคุณภาพของระบบ เทคโนโลยี ดิจิทัลที่ใช้ งานในโรงเรียน	4.46	0.66	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการ วิเคราะห์ แปล ความหมายข้อมูลเพื่อ พัฒนาการจัดการ เรียนรู้	4.46	0.65	มาก
7. ผู้บริหารมีกำหนดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อการวัดผลและ ประเมินผล	4.51	0.63	มากที่สุด
8. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ วัดผลและประเมินผลการเรียน การสอนเพื่อเพิ่ม ความแม่นยำ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการ ประเมินผล การเรียนรู้ ของนักเรียน รวมทั้งช่วย สนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน อย่าง ต่อเนื่อง	4.52	0.65	มากที่สุด
รวม	4.48	0.52	มาก

จากตาราง 11 พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามียอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อและอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดผลนักเรียน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มความแม่นยำ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการประเมินผล การเรียนรู้ ของนักเรียน รวมทั้งช่วย สนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารมีกำหนดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อ การวัดผลและ ประเมินผล ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.63) .ผู้บริหารมีการประเมินคุณภาพของระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานในโรงเรียน($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารมีการวัดและประเมินผลระบบธุรการและการปฏิบัติการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการวิเคราะห์ แปล ความหมายข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารดำเนินการประเมินสมรรถนะของครูด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประเมินความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.44) และ ผู้บริหารดำเนินการประเมินการสอนโดยใช้ระบบเทคโนโลยีเพื่อให้การประเมินผลการสอนมีความแม่นยำ รวดเร็ว และสามารถติดตามพัฒนาการของครูและนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

2.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวม รายด้าน และรายข้อของด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 12 – 17

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.48	0.52	มาก
2.การยอมรับนับถือ	4.49	0.53	มาก
3.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.50	0.49	มาก
4.ความรับผิดชอบ	4.52	0.62	มากที่สุด
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.58	0.44	มากที่สุด
รวม	4.50	0.51	มาก

จากตาราง 12 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.44) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.62) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.49) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.52)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างเหมาะสม	4.56	0.58	มากที่สุด
2.ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.56	0.61	มากที่สุด
3.ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ เนื่องจากสามารถบรรลุเป้าหมาย และเห็นผลลัพธ์ที่ดีจากการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.53	0.58	มากที่สุด
4.ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานสอนได้สำเร็จ	4.40	0.71	มาก
5.ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	4.59	0.59	มากที่สุด
รวม	4.48	0.52	มาก

จากตาราง 13 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.59) ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.61) ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.58) ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ เนื่องจากสามารถบรรลุเป้าหมาย และเห็นผลลัพธ์ที่ดี

จากการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.58$) และครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.71$) ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.ครูผู้สอนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.39	0.66	มาก
2.ครูผู้สอนได้รับความเชื่อมั่นในด้านความรู้ความสามารถจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน	4.52	0.61	มากที่สุด
3.ครูผู้สอนสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการสนับสนุนและฟังจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานอย่างดี ซึ่งช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนางานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.50	0.65	มาก
4.ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.55	0.61	มากที่สุด
5.ครูผู้สอนได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากมีความสามารถในการปฏิบัติงานและสร้าง ผลลัพธ์ที่ดี ซึ่งทำให้ได้รับการสนับสนุนและความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.61	มาก
รวม	4.48	0.52	มาก

จากตาราง 14 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.52$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก

3 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยครูผู้สอนได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 4.55 , S.D. = 0.61) ครูผู้สอนได้รับความเชื่อมั่นในด้านความรู้ความสามารถจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.61) ครูผู้สอนสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการสนับสนุนและฟังจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานอย่างดี ซึ่งช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนางานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.65) ครูผู้สอนได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากมีความสามารถในการปฏิบัติงานและสร้าง ผลลัพธ์ที่ดี ซึ่งทำให้ได้รับการสนับสนุนและความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.61) และครูผู้สอนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ	4.52	0.66	มากที่สุด
2.ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	4.49	0.59	มาก
3.ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย	4.50	0.60	มาก
4.ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง	4.53	0.58	มากที่สุด
5.ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่	4.48	0.62	มาก
รวม	4.50	0.49	มาก

จากตาราง 15 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับ

มาก 3 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ($\bar{X}$ = 4.53 , S.D. = 0.58) ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.66) ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.60) ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.59) และครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ครูผู้สอนมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับการกำหนดไว้ อย่างชัดเจน เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.46	0.70	มาก
2. ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	4.45	0.70	มาก
3. ครูผู้สอนเสียสละและอุทิศเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบให้สำเร็จ โดยมุ่งมั่น ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ เกิดผลลัพธ์ที่ดี ที่สุด	4.51	0.74	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่าง เต็มที่ เพื่อให้งานมีคุณภาพ และบรรลุผลลัพธ์ที่ดีที่สุด	4.52	0.62	มากที่สุด
5. ครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และ ตั้งใจทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	4.52	0.63	มากที่สุด
รวม	4.47	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47 S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และตั้งใจทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.52 , S.D. = 0.46) ครูผู้สอนมีความทุ่มเทในการ

ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานมีคุณภาพ และบรรลุผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.62) ครูผู้สอนเสียสละและอุทิศเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ โดยมุ่งมั่น ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.74) ครูผู้สอนมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับการกำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.70) ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ เพื่อเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและเลื่อนตำแหน่งในอนาคต	4.59	0.59	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และ ปรับปรุงกระบวนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.54	0.61	มากที่สุด
3. ครูผู้สอนจัดทำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรายวิชาที่ตนรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	4.57	0.62	มากที่สุด
4. ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ	4.62	0.55	มากที่สุด
5. สถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์และวิจัยด้านการบริหารจัดการคุณภาพงานวิชาการ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนามาตรฐานทาง การศึกษาและยกระดับประสิทธิภาพการเรียนการสอน	4.62	0.55	มากที่สุด
รวม	4.58	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้านโดยแต่

ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ครุภัณฑ์การวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.55) สถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์และวิจัยด้านการบริหารจัดการคุณภาพงานวิชาการ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนามาตรฐานทาง การศึกษาและยกระดับประสิทธิภาพการเรียนการสอน($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.55) ครูครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานที่ทำ ทายความสามารถ เพื่อเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและเลื่อนตำแหน่งในอนาคต($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.59) ครูผู้สอนจัดทำวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใน รายวิชาที่ตนรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.62) และครูผู้สอนดำเนินการวิจัยใน ชั้นเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และ ปรับปรุงกระบวนการสอนให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.61) ตามลำดับ



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงานด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลปรากฏดังตาราง 18 -19

ตาราง 18แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวม

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
1.ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	0.256*
2. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	0.717**
3. ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	0.749**
4.ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน	0.768**
5. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล	0.797**
โดยรวม	0.657**

หมายเหตุ * * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงปานกลาง ($r = 0.596^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดประเมินผลมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .797^{**}$) อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน ($r=.768^{**}$) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($r=.749^{**}$) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($r=.717^{**}$) และด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=-.052$) อยู่ในระดับน้อยมากและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล X_1	การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล X_2	จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล X_3	การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน X_4	การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล X_5	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู Y
การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล X_1	1					
การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล X_2	.371*	1				
จริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล X_3	.395*	.862**	1			
การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน X_4	.312*	.823**	.867**	1		
การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล X_5	.286*	.732**	.798**	.824**	1	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู Y	.607	.727	.741	.738	.746	

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ในระดับ สูงถึงสูงมาก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาวะผู้นำดิจิทัลด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($r = .746$, $p\text{-value} < .01$) ภาวะผู้นำดิจิทัลด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($r = .741$, $p\text{-value} < .01$) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($r = .738$, $p\text{-value} < .01$) ภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($r = .727$, $p\text{-value} < .01$) และภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($r = .607$, $p\text{-value} < .01$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครเป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยวิธี Enter

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	SE _b	t	p-value
1. ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	- 0.010	- 0.029	0.012	- 0.797	0.426
2. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	0.113	0.146	0.054	2.098	0.037*
3. ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	0.082	0.105	0.065	1.270	0.205
4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน	0.159	0.187	0.066	2.397	0.017*
5. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล	0.368	0.460	0.050	7.416	0.000**
R	0.828	SE _e =	F		
		0.176	=121.987		
R ²	0.686	a = 1.416	* p-value	**p-value	
			< .05,	< .01	

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อนำค่าสถิติต่างๆมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดย ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล(X_5) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน(X_4)ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.6 ซึ่งสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.416 + 0.113(X_2) + 0.159(X_4) + 0.368(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized)

$$\hat{Z} = 0.105(Z_3) + 0.187(Z_4) + 0.460(Z_5)$$

หมายเหตุ : ตัวแปรพยากรณ์ (X_1) (ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล) และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดิจิทัล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดตามตารางเครบจีซีและมอร์แกน (Krejcie และ Morgan, 1970) จำนวน 285 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .967 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .977 และของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .975 และ โดยสถิติที่

ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และ สมการถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณา รายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด และระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ มาก และพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด และระดับมาก โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ โดยรวมทางบวกอยู่ในระดับสูง $r =$ ปานกลาง ($r = 0.657^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดประเมินผล มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .797^{**}$) อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ($r = .768^{**}$) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($r = .749^{**}$) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($r = .717^{**}$) และด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .256$) อยู่ในระดับน้อยมากและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้าน

จริยธรรมในการใช้ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.60 โดยมี ค่า $R = 0.828$, $R^2 = 0.686$, $F = 121.987$ และ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษามาดังต่อไปนี้

1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.1 ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงานสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล และด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้มีการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้มีการขับเคลื่อนโดยการดำเนินการจัดอบรม พัฒนาครูและบุคลากร ในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรมีทักษะนำไปสู่การปฏิบัติงานจริง ตามทักษะด้านดิจิทัลของผู้นำ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อ การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ. (ว6/2561) ได้กำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐว่า การที่หน่วยงานภาครัฐสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน การบริหารจัดการภาครัฐ การกำหนดนโยบายต่างๆ รวมไปถึงการแก้ไขปัญหา อุปสรรคหรือความท้าทายด้านต่างๆ ซึ่งจะทำให้รูปแบบการทำงาน การให้บริการ และการดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และมีความเป็นดิจิทัลมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพล

สังข์โพธิ์ (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำ ดิจิทัลไว้ว่า การเป็นภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของ มิติวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำ เทคโนโลยี เข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำในยุคดิจิทัล จะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มิติการกระตุ้น ทางปัญญา ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและเปิด โอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกัน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ภาวะผู้นำใน องค์กรยุคดิจิทัลต้องทำการเรียนรู้มีการเปิดโอกาส มีการยอมรับและแสดงความคิดเห็น การเป็นผู้นำยุคดิจิทัลเป็นต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงจากทุกมิติเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลง อย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับณัฐวุฒิ พงศ์ศิริ (2560) ที่ได้กล่าวถึงว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลคือ ทักษะที่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีก็คือ สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสร้างความ โดดเด่นแบบแตกต่าง ให้ประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมายกับลูกค้า และมีวิสัยทัศน์ ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ และปกรณ์ ลี้สกุล (2561) ยังได้กล่าวว่าภาวะผู้นำดิจิทัลนั้นคือ ผู้นำที่ต้องสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ในการ ทำงานมากกว่าสนใจแต่ผลลัพธ์เป็นหลัก รูปแบบองค์กร แบบที่มีลำดับชั้นของโครงสร้าง หลาย ๆ ชั้นอาจเคยมีประสิทธิภาพในอดีต แต่ในปัจจุบัน โลกปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา โครงสร้างองค์กรแบบเดิมจึงอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานในยุคดิจิทัลและลด ความสร้างสรรค์ในการทำงาน ดังนั้นผู้นำในยุคนี้ จึงต้องมี ความสามารถด้านดิจิทัล ในการนำข้อมูลที่มีอยู่มากมายมหาศาล (Big Data) นำมาใช้ให้ เกิดประโยชน์กับองค์กร ได้อย่างไม่จำกัด ตั้งแต่การทำงานในประจำวัน (Day-to-Day Operation) ไปจนถึงการ วางแผนกลยุทธ์ที่จะสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ความเข้าใจในความรู้และทักษะ ความสามารถของคนในองค์กร (Talent management) รวมไปถึง การบริหารจัดการ และสร้างสมดุลของทักษะความสามารถในหลาย ๆ ด้าน ให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ขององค์กร และยังสอดคล้องกับชัยศักดิ์ ศุภระกาญจน์ (2562) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า ผู้นำที่พร้อมในการทำงานยุคดิจิทัลต้องมีทักษะความเป็นผู้นำ แบบดั้งเดิมที่มีความแข็งแกร่งและต้องแสดงให้เห็นว่ามี ทักษะใหม่นี้ด้วยเช่นกัน ผู้นำต้อง แสดงศักยภาพ ความกล้าที่จะนำและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานได้โดยผู้นำ สามารถ พัฒนาทักษะเพิ่มพูนความรู้และเรียนรู้ร่วมกับผู้นำแบบดิจิทัลจากองค์กรอื่น ๆ มาปรับประยุกต์ในการ บริหารงานเพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร เป็นหนึ่งในปัจจัย ที่สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรนั้น

นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านอาทิ มูฮำหมัดรุซลัน ลีอบาเกกูติง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ

ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ และขนาดของ สถานศึกษา และเพื่อประมวลข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ โดยมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมา คือ ความรู้ดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ส่วนการสื่อสารดิจิทัลเป็นลำดับที่ต่ำ จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1.องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 7 องค์ประกอบ และ 2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือวิสัยทัศน์ดิจิทัล, ความรู้และทักษะดิจิทัล, การจัดการดิจิทัล, วัฒนธรรมดิจิทัล, เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล, การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และกลยุทธ์เชิงดิจิทัล ไอรดา นรสาร (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565

1.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นพลัง หรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกให้ครูเกิดความ พยายามในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและ สติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สอดคล้องการให้ความหมายของแรงจูงใจของภารดี อนันต์นวิ (2552, น. 113) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าเป็นกระบวนการที่กระทำใ้มนุษย์กระทำกิจกรรมงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทาง และช่วยให้กิจกรรมที่กระทำ นั้นคงสภาพอยู่ต่อไป พรสวรรค์ ศิรศานันท์ (2555, น. 214) ที่มีใจความว่า เป็นกระบวนการกระตุ้น

พฤติกรรมของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของ เสนาะ ตีเยาว์ (2553) ว่าเป็นแรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ นักวิชาการหลายท่านอาทิ กันตพัฒน์ เกียรติวัชร (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีผลสูงที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงานด้าน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ฅปภัช อำพลนิน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้านเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Ibrahim (2009) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจของครู พบว่า ครู มีแรงจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ความมั่นคงปลอดภัยในโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน ความต้องการเป็นครูมืออาชีพ ระดับความเชื่อถือในตนเอง การได้รับการยอมรับในสังคม การได้รับ รายงานการประเมินเชิงบวก การประสบความสำเร็จของงาน บรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน สัมพันธภาพ ที่ดีระหว่างครู การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตำแหน่งของงาน การรับรู้คุณค่าของความสำเร็จ การบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความรู้สึกปลอดภัยในเรื่องสุขภาพ และการเตรียมความพร้อม ก่อนเกษียณอายุงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์โดยรวมระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ในระดับสูงปานกลาง ($r = 0.657^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดประเมินผลมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .686^{**}$) อยู่ใน

ระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน ($r=.768^{**}$) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($r=.749^{**}$) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($r=.717^{**}$) และด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=.256$) อยู่ในระดับน้อยมากและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลมักแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการในทุกมิติ ทั้งการสื่อสาร การวางแผน การจัดการเรียนรู้ และการติดตามประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูรู้สึกถึงการได้รับการสนับสนุน ความมั่นคง และโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของพรหมมินทร์ ศรีสุวรรณ (2561) ที่ระบุว่า การที่ครูจะสามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพนั้น ต้องได้รับการสนับสนุนและการนำที่มีประสิทธิภาพจากผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้นำที่สามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีในการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานของนักวิจัยหลายท่าน อาทิ สุนิสา บุญธรรม (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะในด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานของครู ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและความมุ่งมั่นของครูในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ พรทิพย์ เกิดผล (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการและสนับสนุนการเรียนการสอน ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นในการพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์การเรียนการสอน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ อุไรวรรณ วรรณ (2566) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมีผลโดยตรงต่อความรู้สึกมั่นคงในงาน การได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจของครู ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.60 โดยมี ค่า $R = 0.828$, $R^2 = 0.686$, $F = 121.987$ และ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล(X5) มีผลกระทบเชิงบวกสูงสุดและมีนัยสำคัญมาก รองลงมาด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน(X4) มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ และด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X2)มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ นักวิชาการหลายท่าน อาทิ ธนพร วิจิตรธรรม (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะในด้านการสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และการใช้ระบบดิจิทัลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ครูมีความกระตือรือร้นและความภาคภูมิใจในงานของตน สอดคล้องกับ ภัทรสุดา พูลทรัพย์ (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับสูง จะสามารถสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้กับครูได้มากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม และการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารจัดการที่ทันสมัย ส่งผลให้ครูเกิดความมั่นใจในการทำงาน และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ เช่นเดียวกับ อรอนงค์ แก้วประดิษฐ์ (2566) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารที่มีทักษะในการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีในการบริหาร สามารถจูงใจครูให้มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูเกิดความเชื่อมั่น

ในการแสดงศักยภาพของตน ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านที่ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติในสมการสถิติในสมการถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล และ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จะเป็นปัจจัยที่สำคัญในเชิงทฤษฎี แต่จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่าระดับนัยสำคัญ (p-value) ของตัวแปรเหล่านี้อยู่ใกล้เคียง 1.00 ซึ่งอาจบ่งชี้ถึง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

จากการสรุปผลการวิจัย และการอภิปรายผลการวิจัย การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงานสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงภาวะผู้นำดิจิทัลโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยี และสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและทันสมัย รวมถึงจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลที่เข้าถึงได้ มีจัดอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องในด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และการประเมินผลผ่านเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้เทคโนโลยี ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ใน

ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายและตัวชี้วัดของการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการกำหนด เป้าหมายวางแผน และติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ควรจัดให้มีระบบติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานผ่านแพลตฟอร์มหรือระบบสารสนเทศ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลในการสร้างแรงจูงใจ เช่น การเผยแพร่ผลงานของครูผ่านสื่อออนไลน์ การยกย่องชมเชยผ่านช่องทางดิจิทัล หรือการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ควรจัดอบรมและพัฒนาศักยภาพของครูในด้านการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารจัดการงานและจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีผ่านเครือข่ายวิชาชีพออนไลน์ (PLC Online) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน และ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล สามารถร่วมกันพยากรณ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.6 โดยมี ค่า $R = 0.828$, $R^2 = 0.686$, $F = 121.987$ และ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน และ ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่จริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (p-value = 0.082) ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล (p-value = 0.- 010) และ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล (p-value = 0.- 010) ครู แม้ผลการวิจัยจะพบว่าด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลและด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แรงจูงใจของครูแต่ประเด็น

นี้ยังคงมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการพัฒนาโรงเรียนในยุคดิจิทัลที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนและจริยธรรมทางด้านดิจิทัลถือเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานในการกำกับทิศทางการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ โปร่งใส และปลอดภัย ทั้งในระดับการบริหารจัดการ การเรียนการสอน และการใช้ข้อมูลสารสนเทศในโรงเรียน การละเลยด้านนี้อาจนำไปสู่การใช้เทคโนโลยีที่ขาดจริยธรรม เช่น การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล ความไม่เสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยี หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อควบคุมโดยขาดความยุติธรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการศึกษากรณี (Case Study) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์จริง ซึ่งจะช่วยให้สามารถออกแบบแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารได้ตรงกับบริบทมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. . Harper and Rows Publisher.
- Alderfer. (1969). Empirical Test of a New Theory of Human Needs. .
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. New York :Free Press.
- Barnard. *he Function of the Executive*. Cambridge Mass. H Tarvard University].
- Beach, D. S. (1970).). Personal: Management of People at Work.
- Blanz, M. (2017). Employees' job satisfaction: A test of the Job Characteristics Model among social work practitioners. 14 35–50. [https://doi.org/https://doi.org/\[DOI\]](https://doi.org/https://doi.org/[DOI])
- Brandon, C. D. (2008). Leadership and adoption of instructional technology in schools. <https://doi.org/Dissertation.com>.
- Castle. (2009)). rincipal Technology Leadership Assessment. Retrieved http://schooltechleadership.org/wordpress/wpcontent/uploads/2010/02/ptla_info_packet.pdf.
- Cohen, J. (1988). tatistical power analysis for the behavioral sciences *Lawrence Erlbaum Associates.*, 2.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. New Yoric Harper & Row.
- Daft, R. L. (2005). The leadership experience. outh-Western College. 3.
- Dera Elfranita, N. A., & Dessy Wardiah. (2021). e leadership of schools on work motivation in the digital era. *In Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI* <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.1hand>,
- DuBrin, A. J. (1984). Human relations: Interpersonal job-oriented skills. *Prentice-Hall*, , 2.
- Elliott, T. (2017). Digital Leadership: A Six-Step Framework for Transformation. <http://www.digitalistmag.com/author/telliott.Likert>
- Forehand, M. R., & Grier, S. . (2003). When is honesty the best policy? The effect of stated company intent on consumer skepticism. *Journal of Consumer Psychology*, 13(3), 349-356.

- Grier, S. (2003). When is honesty the best policy? The effect of stated company intent on consumer skepticism. . *Journal of Consumer Psychology*, 13(3), 349–356.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. . Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. , 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. . (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons. .
- Hoy A. Wayne; Miskel, G. C. (2005). *Education administration*. .
- Ibrahim, K. (2009). The Effects of Sources of Motivation on Teachers' Motivation Levels. *ERIC Journal*, 129(4), 724-733. .
- Ifranita, D., Ahyani, N., & Wardiah,. (2021). The leadership of schools on work motivation in the digital era. *In Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang*, 905–909. .
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.178>
- Kaganer, E., Zamora, J., & Sieber, S. (2013). 5 skills every leader needs to succeed in the digital world. *The digital mind-set*, 17, 18–25.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. . (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measuremen*. 30(3), 607–610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. Pearson., 16.
- Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scal. *Attitude theory and measurement*, 90–95.
- Lock, E. A. (1976). Sources of Satisfaction and Dissatisfaction Among Solid Waste Management Employee. *ournal of Applied Psychology*, 10-12.
- Lovell., W. a. (1967). *Supervision for Better Schools*. . 3
- Lovell., W. a. (1967). *Supervision for Better Schools*. 3 rded. Englewood Cliffs. New Jersey : PrenticesHall.
- Lunenburg, F. C. O. A. C. (1996). *Educational administration: (Vol. 2)*. Wadsworth Publishing.

- Martin, A. J. (2005). The role of positive psychology in enhancing satisfaction, motivation, and productivity in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24(113-133).
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. McGraw-Hill. *Theory, research and practice*
- McGregor, D. M. H. B. C., Inc. Maslow, . (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York
- Myers, M. T., Myers. . (1982). *Managing by Communication an Organization Approach*.
- NETS - A. (2009). National education technology standards and performance Indicator for administrators. http://www.iste.org/404?aspxerrorpath=/docs/pdfs/NETS_for_Administrators_2009-EN.pdf.
- Obadimeji, C. C., & Oredein, A. O. . (2022)). Digital leadership and communication styles on public primary school teachers' job performance in Nigeria. *Science Journal of Education*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.11648/j.sjedu.20221001.11>
- Oberer, B., & Erkollar, A. . (2018). Leadership 4.0: Digital leaders in the age of Industry 4.0. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(3), 1-9. <https://doi.org/10.3386/w3337644>
- Owens, R. (2004). *Organizational behavior in education*. 4.
- R. Oldham March, J. R. H. (1975). *Journal of Applied Psychology*. 60, 2, 59-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Razik, T. A., & Swanson, A. A. (2001). *Fundamentals of educational leadership* (Vol. 2). Allyn & Bacon.
- Rothidsathan. (2016). Policy of Higher Education. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Rungreungsuk. (2018). Technology to promote leadership. <http://www.bangkokbiznews.com.http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/644164>
- Saeed, S., & Kang, M. A. (2024). The impact of digital leadership on the performance of secondary teachers. *Academy of Education and Social Sciences Review*, 4(1), 12–20.
- Sheninger. (2019). Digital leadership. *changing paradigms for changing tim*.

Thannimalai, R., & Raman, A. (2018). Principals' technology leadership and teachers' technology integration in the 21st-century classroom. *International Journal of Instruction*, 11(4), 1–16. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.1141a>

Zhu. (2016). Five Key Elements in Digital Leadership.

<http://futureofcio.KLblogspot.com/2015/01/five-key-elementsindigitalleadership.htm>

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า). 2559 มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].

เลอศักดิ์ ตามา.(2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วารสารรัชต์ภาคย์,, 15(38), 24–240.

เสฏฐ์ พรหมศรี. (2562). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 21(1).

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย].

โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. <https://e-thesis.snru.ac.th>

ไชยยุทธ์ อินบัว. (2556). การใช้วัฒนธรรมชุมชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น : รูปแบบการอยู่ร่วมกันของชาวไทยพุทธและไทยมุสลิม ตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์จังหวัดตานี มหาวิทยาลัยทักษิณ]. <http://Kb.tsu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/.../ไชยยุทธ์%2000188479.pdf>

ไชยา ภาวะบุตร. (2554). ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

ไอรดา นรสาร. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

กมลทิพย์ อินแก้วเครือ. (2564). ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับภาวะผู้นำทั่วไป. <https://thaiwinner.com/digital-leadership/>

กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561)). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.].

กระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (Vol. 12). สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ
ราชบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- กอบสุข คงนัส. (2561). เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้: วิถีแห่งการศึกษายุคดิจิทัล. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 20(4).
- กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2565). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคเปลี่ยนผ่านดิจิทัล. การ
ประชุมวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา, 8, 1283–1292.
- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือ
มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยรังสิต. [https://rsuir-
library.rsu.ac.th/bitstream/123456789/607/1/Kanyarat%20%20Suksaen.pdf](https://rsuir-library.rsu.ac.th/bitstream/123456789/607/1/Kanyarat%20%20Suksaen.pdf)
- กันตชาติ กุดนอก. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
สกลนคร.
- กันตพัฒน์ เกียรติวัชร. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิต ประถมบาง
แค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยนอร์ท.].
- กัลยา ปรารค์กัลยา, ส. ว., & สมชาย สมฤดี. (2564). การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ
บริหารจัดการภาครัฐ. . วารสารบริหารธุรกิจ, 39(2), 123-135.
- ศทวภู สิทธิโชคสกุล. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- จันทนา แสนสุข. (2559). ภาวะผู้นำ (Leadership) (Vol. 3). บริษัท ทริปเฟลด์ กรุ๊ป จำกัด.
- จารุพันธ์ ผิวงาม. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2. วารสารรัชต์ภาคย์มหาวิทยาลัยนครพนม, 15(39), 96 - 108.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุบลราชธานี].
- จิตรกร จันทรสุข. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.
Sisaket Rajabhat University Journal, 15(2), 39-49.

- จิรพล สังข์โพธิ์. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 40(3), 12-23.
- จิราภรณ์ ปกรณ์. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- จิรายุทธ แก้วเนย. รงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรักษ์ เจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย วิทยาลัยทองสุข].
- จีระนันท์ มูลมาตร. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.].
- ชลนที พัวสี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกลุ่ม สหวิทยาเขตศรีนครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 8(2), 56-64.
- ชัยศักดิ์ สุระกาญจน์. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การในยุค THAILAND 4.0. <https://spark.adobe.com/page/YIGXuPO3qkdtE/>
- ชีวิน อ่อนละอ. (2563). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา. วารสารวิทยาลัยบัณฑิต เอเชีย, 10(1), 108-119.
- ชูชาติ พุทธลา. (2561). องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- ฐิติณัฐ ประชัยภูมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ].
- ฐิติมา วรรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล พิชญ์โลก. โรงพิมพ์รัตนสุวรรณ.
- ณปภัช อำพลิน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิชญ์โลก เขต 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม].
- ณัฐฐนิศา พรปทุมชัยกิจ. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ , 15(2), 50-64.

- ณัฐริการ แก่นดีลัง. (2559). ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏเทพสตรี].
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2560). ผู้นำในยุคดิจิทัล Economy. [https://www.dharmniti.co.th/ผู้นำในยุค-](https://www.dharmniti.co.th/ผู้นำในยุค-digital-economy/)
digital-economy/
- ณิรดา เวชญาติลักษณ. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ดลนภา ตีบุปผา. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. นนทบุรี.
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล. คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1.
ต้องลักษณะ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนของ องค์กร
ทางการศึกษา. วารสารการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระ นครเหนือ, 7(1).
ทินกร บัวชู, แ. บ. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์สาร, 13(2),
285 - 294.
- ธนกฤต พรหมนันท. (2559). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย
บูรพา].
- ธนพร วิจิตรธรรม. (2565). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อวีดิทัศน์ของนักเรียนใน
รายวิชาวิทยาศาสตร์ ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ธัชพล ไปษยานนท์. (2567). ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership):สถาบันพัฒนาบุคลากร
ภาครัฐด้านดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ].
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2551). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทยยนต์
ปัส บำรุง จำกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร].
- นนทวัฒน์ อธิธิจามร. (2555). แรงจูงใจ : บทเรียนสำคัญที่สุดของความสำเร็กระดับตำนาน. Book
Maker.

- นรา หัตถสิน. (2559). การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี].
- นารินทิพย์ สิงห์ฮอย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- นาวาอากาศโท ธนากร เขี่ยมปาน. (2550). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบิน กองบิน 6 มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
- นิติย์ สัมมาพันธ์. (2548). ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. สถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ.
- นิศาชล บำรุงภักดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องการวัดประเมินการเรียนรู้. ศูนย์ศึกษาตามแนวพระราชดำริ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่ (Vol. 10). บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- บุษบาวรรณ วุฒิศักดิ์. (2558). การศึกษาภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ะยอง. วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปกรณ ลีสกุล. (2561). Leadership in Digital Era : ภาวะผู้นำในโลกดิจิทัล. <https://today.line.me>. <https://today.line.me/th/pc/article>
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบล บางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ปณตนนท์ เกียรติประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. *Veridian E-Journal*, 11(2), 1994-2013.
- ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร. (2556). การสร้างแรงจูงใจโดยใช้เงิน ได้ผลจริงหรือ. <https://prakal.wordpress.com/2013/06/11/>
- ปราณี เข้มทอง. (2557).). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].

- พรทิพย์ เกิดผล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู. . วารสารวิชาการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี, 9(1), 1–15.
- พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์]. https://so16.tci-thaijo.org/index.php/SJ_SS/article/view/377
- พรวิภา เขยกลั่น. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesisr.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4778/1/630630018.pdf>
- พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จันทบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2562). ผู้บริหารสถานศึกษา: ภาวะผู้นำดิจิทัล. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 11(2), 1-12.
- มูฮำหมัดรุซลัน ลีอากะลูติง, แ. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- รัฐรินทร์ เกตุแก้ว. (2566). การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. วารสารวิชาการราชภัฏสกลนคร,, 15(1), 45-58. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/5399>
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มจร วิทยาเขตอีสาน, 1(3), 53–62.
- วัฒนา จันทโคตร. (2551). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- วัฒนา ปะกิดา. (2560). วามต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].
- วันทนี ยอดยิ่ง. (2561). ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัด

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. . วารสารการศึกษาศาสตร์ มศว, 15, 146-157.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันทาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน (Vol. 1). ทิพย์วิสุทธิ.
- ศรีญาภัสร์ ชัชโชติสวัสดิ์. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบูรณ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์].
- สกุลกานต์ โกสีลา. ((2561)). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สงบ อินทรมณี. (2562a). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการ จัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(1), 353-360.
- สงบ อินทรมณี. (2562b). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการ จัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(1), 353-360.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2554). ภาวะผู้นำกับการจัดการ (Vol. 1). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักชั่น. .
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
https://gsmis.snru.ac.th/ethesis/thesis_detail?r=64421229219
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้น พื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร., ก. (2560). แผนพัฒนาการศึกษา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและแนวทางการ พัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญให้มีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล. สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ. https://www.nesdc.go.th/download/document/NESDP13/13th_NESDP.pdf
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2558). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนใน ศตวรรษที่ 21. วารสารการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16(4).

- สุจิรา ถาปนแก้ว. (2565a). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]].
- สุจิรา ถาปนแก้ว. (2565b). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]].
- สุชนา โกมลวนิช, แ. (2563). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา.
- สุธาสนี สุริยา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาพิเศษ
เขต 2 <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/265245>
- สุนิดา วงศ์ชาวี. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบลี-บ่อไทย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาพิเศษเขต 3 มหาวิทยาลัยบูรพา].
- สุนิสา บุญธรรม. (2564). .ภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม.
วารสารนครรัฐ, 1(2), 49.
- สุปรีดา โกษาแสง. (2565). ภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
โรงเรียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์]. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2023102864421229203_fulltext.pdf
- หทัยทิพย์ ลิขิตทกสมิต. (2554). การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาพิเศษเขต 3
มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- อัจฉรา นิยมมาภา. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยนครสวรรค์].
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิต].

อุไรวรรณ วรรณ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการ ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 13(1), 24–41.





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ผู้ตรวจสอบเครื่องมือ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

ผศ.ดร.จรีพร นาคสัมฤทธิ์

ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม

ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร. สุพิรพัชร พิมพมาศ

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและ

การประกันคุณภาพการศึกษา

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ดร.ธนวัฒน์ จิรมกุล

ผู้อำนวยการโรงเรียน

บ้านโคกยางหนองตาดี

ดร.พีรานุรักษ์ พิมพรอด

ผู้อำนวยการโรงเรียน

พระยาประเสริฐสุนทราศรัย (กระจ่าง สิงหเสนี)

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)



ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC) การวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ผลการพิจารณา					ค่า IOC		ผลการ วิเคราะห์
		คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5			
1. ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล									
1.	ผู้บริหารครูและบุคลากร ร่วมกันกำหนดนโยบาย ดิจิทัลและข้อตกลงร่วมกัน อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเริ่มนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่าง ในการปฏิบัติให้เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กรและ ผู้เกี่ยวข้องอย่างโปร่งใสและ ยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
2.ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล									
3.	ผู้บริหารมีการเตรียมความ พร้อมช่วยเหลือครูและ บุคลากรในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษานำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ใน การปฏิบัติงานอย่างมี วิสัยทัศน์ โดยยึดหลักความ เป็นธรรม จริยธรรม และ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ผลการพิจารณา					ค่า IOC		ผลการ วิเคราะห์
		คนที่ ที่1	คนที่ ที่2	คนที่ ที่3	คนที่ ที่4	คนที่ ที่5			
	การปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส เพิ่มประสิทธิภาพในการ บริหาร และสร้างประโยชน์ สูงสุดให้กับองค์กรและ ผู้เกี่ยวข้องอย่างยั่งยืน								
5.	เพื่อเป็นแนวทางให้ครู สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในการจัดการเรียนรู้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ สอดคล้องกับพัฒนาการ ทางการศึกษาในยุคดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการ พัฒนาวิชาชีพด้านการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครู และบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
7.	ผู้บริหารจัดทำและเผยแพร่ แนวทางปฏิบัติที่ดีในการ เรียนการสอนด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็น ต้นแบบให้ครูนำไป ประยุกต์ใช้ในการจัดการ เรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และ สอดคล้องกับการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ผลการพิจารณา					ค่า IOC		ผลการ วิเคราะห์
		คนที่ ที่1	คนที่ ที่2	คนที่ ที่3	คนที่ ที่4	คนที่ ที่5			
	เปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคดิจิทัล								
3. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล									
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาเริ่ม นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึง ความเป็นธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตาม กฎหมาย เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และผู้เกี่ยวข้องอย่าง โปร่งใสและยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
9.	ผู้บริหารดำเนินการเพื่อให้ เกิดความเสมอภาคในการ เข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลใน โรงเรียน โดยจัดเตรียม ทรัพยากรและสนับสนุนให้ ทั้งครูและนักเรียนสามารถ ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเท่า เทียมกัน เพื่อส่งเสริม โอกาสในการเรียนรู้และ พัฒนาทักษะในยุคดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
10.	ผู้บริหารกำหนดนโยบาย เพื่อสร้างความตระหนักกับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ผลการพิจารณา					ค่า IOC		ผลการ วิเคราะห์
		คนที่ ที่1	คนที่ ที่2	คนที่ ที่3	คนที่ ที่4	คนที่ ที่5			
	กฎหมาย และจรรยาบรรณ ให้ครู บุคลากรและนักเรียน								
11.	ผู้บริหารกำหนดประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วน ตัวอย่างชัดเจน โดยให้ ความสำคัญกับการ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ของครู นักเรียน และ บุคลากรในโรงเรียน เพื่อ สร้างความมั่นใจว่าการ จัดการข้อมูลจะเป็นไปตาม หลักจริยธรรมและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
12.	ผู้บริหารมีการกำหนด นโยบายการรู้ดิจิทัลและ การใช้งาน อินเทอร์เน็ต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
13.	ผู้บริหารกำหนดนโยบาย และข้อบังคับที่ชัดเจนใน การเคารพสิทธิในทรัพย์สิน ทางปัญญาและสิทธิของ ผู้อื่น โดยส่งเสริมให้ครูและ นักเรียนมีความรู้และปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์อย่าง เคร่งครัด เพื่อปกป้องและ รักษาความถูกต้องตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ผลการพิจารณา					ค่า IOC		ผลการ วิเคราะห์
		คนที่ ที่1	คนที่ ที่2	คนที่ ที่3	คนที่ ที่4	คนที่ ที่5			
	กฎหมายในการใช้ทรัพย์สินทางปัญญา								
14.	ผู้บริหารมีการสร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
15.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน									
16.	ผู้บริหารมีการจัดหาทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนความต้องการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
17.	ผู้บริหารมีการปรับปรุงอุปกรณ์ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
18.	ผู้บริหารตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
19.	ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ผลการพิจารณา					ค่า IOC		ผลการ วิเคราะห์
		คนที่ ที่1	คนที่ ที่2	คนที่ ที่3	คนที่ ที่4	คนที่ ที่5			
	เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน								
20.	ผู้บริหารตรวจสอบความพึง พอใจของครูและบุคลากร ต่อการให้บริการด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
21.	ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริม และสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
22.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนา และปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลและระบบ สารสนเทศ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล									
23.	ครูผู้สอนจัดทำวิจัยในชั้น เรียน มาใช้ปรับปรุงการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ ใน รายวิชาที่ตนรับผิดชอบ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ผลการพิจารณา					ค่า IOC		ผลการ วิเคราะห์
		คนที่ ที่1	คนที่ ที่2	คนที่ ที่3	คนที่ ที่4	คนที่ ที่5			
24.	ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียน มาปรับปรุงและพัฒนาการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		ใช้ได้
25.	สถานศึกษาดำเนินการ วิเคราะห์และวิจัยด้านการ บริหารจัดการคุณภาพงาน วิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อ พัฒนามาตรฐานทาง การศึกษาและยกระดับ ประสิทธิภาพการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00		
26.	ผู้บริหารดำเนินการประเมิน สมรรถนะของครูด้านการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อ ประเมินความสามารถใน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ การจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารมีการประเมิน คุณภาพของระบบ เทคโนโลยี ดิจิทัลที่ใช้งาน ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
28.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ผลการพิจารณา					ค่า IOC		ผลการ วิเคราะห์
		คนที่ ที่1	คนที่ ที่2	คนที่ ที่3	คนที่ ที่4	คนที่ ที่5			
	การ วิเคราะห์ แปล ความหมายข้อมูลเพื่อ พัฒนาการ จัดการเรียนรู้								
29.	ผู้บริหารมีการกำหนด มาตรฐานการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อการวัดผลและ ประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
30.	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการ วัดผลและประเมินผลการ เรียนการสอน เพื่อเพิ่ม ความแม่นยำ รวดเร็ว และ มีประสิทธิภาพในการ ประเมินผลการเรียนรู้ของ นักเรียน รวมทั้งช่วย สนับสนุนการพัฒนาการ เรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู	ผลการพิจารณา					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5		
1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)								
1.	ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ เนื่องจากสามารถบรรลุเป้าหมาย และเห็นผลลัพธ์ที่ดีจากการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนได้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition)								
6.	ครูผู้สอนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู	ผลการพิจารณา					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5		
	ร่วมงาน เนื่องจากมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีส่วน ร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง							
7.	ครูผู้สอนได้รับความเชื่อมั่นในด้าน ความรู้ ความสามารถจากผู้บริหาร สถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ครูผู้สอนสามารถเสนอความ คิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการสนับสนุนและฟังจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อน ร่วมงานอย่างดี ซึ่งช่วยส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ พัฒนางานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานจากผู้บริหาร สถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานเป็น อย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ครูผู้สอนได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อน ร่วมงาน เนื่องจากมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานและสร้างผลลัพธ์ ที่ดี ซึ่งทำให้ได้รับการสนับสนุน และความเชื่อมั่นในการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู	ผลการพิจารณา					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5		
3. ลักษณะของงาน (Work Itself)								
11.	ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)								
16.	ครูผู้สอนมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับการกำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ครูผู้สอนเสียสละและอุทิศเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู	ผลการพิจารณา					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5		
	ให้สำเร็จ โดยมุ่งมั่นทำงานอย่าง เต็มที่เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด							
19.	ครูผู้สอนมีความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานมีคุณภาพและบรรลุผล ลัพธ์ที่ดีที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและตั้งใจ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)								
21.	ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานที่ทำ ทนายความสามารถ เพื่อเปิดโอกาส ในการพัฒนาศักยภาพและเลื่อน ตำแหน่งในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ครูผู้สอนดำเนินการวิจัยในชั้น เรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการ เรียนรู้ของผู้เรียน และปรับปรุง กระบวนการสอนให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ครูผู้สอนจัดทำวิจัยในชั้นเรียน มา ใช้ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ ในรายวิชาที่ตนรับผิดชอบ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู	ผลการพิจารณา					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5		
24.	ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	สถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์และวิจัยด้านการบริหารจัดการคุณภาพงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนามาตรฐานทางการศึกษาและยกระดับประสิทธิภาพการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ให้ท่านตอบคำถามลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ของแต่ละข้อคำถามที่ตรงกับท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

3. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ

() ครูผู้ช่วย () ครู () ครู/ครูชำนาญการ () ครู/ครู

ชำนาญการพิเศษ

() ครู/ครูเชี่ยวชาญ () ครู/ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

4. ประสบการณ์การทำงาน

() 1 – 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() 16 ปีขึ้นไป

5. ขนาดสถานศึกษาที่สังกัด

() ขนาดใหญ่พิเศษ

() ขนาดใหญ่

() ขนาดกลาง

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) รวมทั้งสิ้น 5 ด้าน จำนวนรวม 30 ข้อ โปรดพิจารณารายการเกี่ยว **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด** โดยเลือก ระดับที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัล มีการปฏิบัติ ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัล มีการปฏิบัติ ในระดับ มาก
3 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัล มีการปฏิบัติ ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัล การปฏิบัติ ในระดับ น้อย
1 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัล มีการปฏิบัติ ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
1.ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล						
1.	ผู้บริหารครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบายดิจิทัล และข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเริ่มนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติให้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง อย่างโปร่งใสและ ยั่งยืน					
2.ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						
3.	ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมช่วยเหลือครูและ บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยยึดหลักความเป็นธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อส่งเสริม					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
	ความโปร่งใส เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร และสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรและผู้เกี่ยวข้องอย่างยั่งยืน					
5.	เพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพัฒนาการทางการศึกษาในยุคดิจิทัล					
6.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร					
7.	ผู้บริหารจัดทำและเผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ดีในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นต้นแบบให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล					
3. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและผู้เกี่ยวข้องอย่างโปร่งใสและยั่งยืน					
9.	ผู้บริหารดำเนินการเพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน โดยจัดเตรียมทรัพยากรและสนับสนุนให้ทั้งครูและนักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในยุคดิจิทัล					
10.	ผู้บริหารกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักกับกฎหมาย และจรรยาบรรณ ให้ครู บุคลากรและนักเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
11.	ผู้บริหารกำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนตัวอย่างชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการจัดการข้อมูลจะเป็นไปตามหลักจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
12.	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายการรู้ดิจิทัลและการใช้งาน อินเทอร์เน็ต					
13.	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิของผู้อื่น โดยส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรู้และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เพื่อปกป้องและรักษาความถูกต้องตามกฎหมายในการใช้ทรัพย์สินทางปัญญา					
14.	ผู้บริหารมีการสร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล					
15.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม					
4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน						
16.	ผู้บริหารมีการจัดหาทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนความต้องการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
17.	ผู้บริหารมีการปรับปรุงอุปกรณ์ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์					
18.	ผู้บริหารตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน					
19.	ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
20.	ผู้บริหารตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
21.	ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
22.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสถานศึกษา					
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล						
23.	ครูผู้สอนจัดทำวิจัยในชั้นเรียน มาใช้ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในรายวิชาที่ตนรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง					
24.	ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ					
25.	สถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์และวิจัยด้านการบริหารจัดการคุณภาพงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนามาตรฐานทางการศึกษาและยกระดับประสิทธิภาพการเรียนการสอน					
26.	ผู้บริหารดำเนินการประเมินสมรรถนะของครูด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประเมินความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
27.	ผู้บริหารมีการประเมินคุณภาพของระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานในโรงเรียน					
28.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์แปลความหมายข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
29.	ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการวัดผลและประเมินผล					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
30.	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มความแม่นยำ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งช่วยสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
5 ระดับ (Rating scale) รวมทั้งสิ้น 5 ด้าน จำนวนรวม 30 ข้อ โปรดพิจารณารายการเกี่ยว
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด โดยเลือก ระดับที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติ ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติ ในระดับ มาก
3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติ ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การปฏิบัติ ในระดับ น้อย
1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติ ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)						
1.	ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างเหมาะสม					
2.	ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด					
3.	ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ เนื่องจากสามารถบรรลุเป้าหมายและเห็นผลลัพธ์ที่ดีจากการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
4.	ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนได้สำเร็จ					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
5.	ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition)						
6.	ครูผู้สอนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
7.	ครูผู้สอนได้รับความเชื่อมั่นในด้านความรู้ความสามารถจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน					
8.	ครูผู้สอนสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการสนับสนุนและฟังจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานอย่างดี ซึ่งช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนางานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
9.	ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
10.	ครูผู้สอนได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากมีความสามารถในการปฏิบัติงานและสร้างผลลัพธ์ที่ดี ซึ่งทำให้ได้รับการสนับสนุนและความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ลักษณะของงาน (Work Itself)						
11.	ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ					
12.	ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
13.	ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย					
14.	ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง					
15.	ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่					
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)						
16.	ครูผู้สอนมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับการกำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
17.	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
18.	ครูผู้สอนเสียสละและอุทิศเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ โดยมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด					
19.	ครูผู้สอนมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานมีคุณภาพและบรรลุผลลัพธ์ที่ดีที่สุด					
20.	ครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)						
21.	ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและเลื่อนตำแหน่งในอนาคต					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับปฏิบัติการ				
		5	4	3	2	1
22.	ครูผู้สอนดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และปรับปรุงกระบวนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
23.	ครูผู้สอนจัดทำวิจัยในชั้นเรียน มาใช้ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในรายวิชาที่ตนรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง					
24.	ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ					
25.	สถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์และวิจัยด้านการบริหารจัดการคุณภาพงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนามาตรฐานทางการศึกษาและยกระดับประสิทธิภาพการเรียนการสอน					

ภาคผนวก จ

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ และขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 12412

ที่ อว 8718.1/697

วันที่ 21 พฤษภาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวเวฬุรีย์ ปรามค์จันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพร นาคสัมฤทธิ์ และอาจารย์ ดร.คอลศักดิ์ ไทเร็กทิม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อบริษัทงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูล เพิ่มเติมได้ที่ โทร. 080 649 9942

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวเวฬุรีย์ ปรามค์จันทร์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ธีระชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/861



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 พฤษภาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวเวฬุรีย์ ปรามค์จันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร. สุพิรพัชร พิมพ์มาศ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวเวฬุรีย์ ปรามค์จันทร์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ธีระชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 080 649 9942

ที่ อว 8718/861



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 พฤษภาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกยางหนองศาลี

เนื่องด้วย นางสาวเวฬุรีย์ ปรารงค์จันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ธนวัฒน์ ฉิมกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวเวฬุรีย์ ปรารงค์จันทร์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 080 649 9942

ที่ อว 8718/861



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 พฤษภาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัย (กระจ่าง สิงหเสนี)

เนื่องด้วย นางสาวเวฬุรีย์ ปรางค์จันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.พิรานุรักษ์ ทิมพร้อม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวเวฬุรีย์ ปรางค์จันทร์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์วีรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 080 649 9942

ที่ อว 8718/894



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

26 พฤษภาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาวเวฬุรีย์ ปรารงค์จันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-682122

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร” กับ ครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2568 ถึงเดือนมิถุนายน 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 080 649 9942



ภาคผนวก จ

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวเวรวิทย์ ปราชัยจันทร์

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-6821.22

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2568 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2568 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 12 เมษายน 2568 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2568 |
| 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 : 16 พฤษภาคม 2568

วันที่หมดอายุ : 15 พฤษภาคม 2569

(ลงชื่อ) 

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงษ์ รัตนาพันธุสกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมนาจารย์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารบริหารงาน สป.สว.สอ. ชั้น 17

โทร. (02) 6499000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 6492569



AF20-03-03.0
May, 2023

Certificate of Ethical Committee Approval

This is to certify that:

Protocol Title: ADMINISTRATORS' DIGITAL LEADERSHIP AFFECTING TEACHER' PERFORMANCE
MOTIVATION IN INSTITUTIONS UNDER BANGKOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE

Principal investigator: Ms. Weluree Prangchan

Institution: Faculty of Education, Srinakharinwirot University

Protocol code: SWUEC-682122

Documents approved:

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. Submission form | version no. 3 date 1 May 2025 |
| 2. Full research proposal | version no. 3 date 1 May 2025 |
| 3. Participant information sheet and consent form | version no. 2 date 12 April 2025 |
| 4. Questionnaire/data collection form | version no. 1 date 9 February 2025 |
| 5. Investigator's biography | |

have been reviewed and approved by the Human Research Ethics Committee of Srinakharinwirot University based on Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research, along with laws and regulations of Thailand. Thus, the approval for conducting the study is granted.

Date of approval: 16/05/2025

Date of expiration: 15/05/2026

(Associate Professor Sittipong Wattananonsakul, Ph.D.)

Chairman, Social Science and Behavioral Science Research Sub-Committee
of Srinakharinwirot University (Panel 2)

ประวัติผู้เขียน

