

ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1

DIGITAL SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE WORK
MOTIVATION OF TEACHERS UNDER PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

เอกอตุลย์ ไชยรัตน์นะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

เอกอรรถชัย ไชยรัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
Digital Skills of School Administrators Affecting the Work
Motivation of Teachers under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary
Educational Service Area Office 1

ชื่อ - นามสกุล

นายเอกอศุส ไชยรัตน์

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท สมิตร์ สุวรรณ, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทศพร แสงสว่าง, ประ.ด.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 9 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
ชื่อ - นามสกุล	นายเอกอตุลย์ ไชยรัตน์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยหาคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านสมรรถนะดิจิทัล (X_1) ด้านความสามารถดิจิทัล (X_2) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) สามารถสร้างสมการพยากรณ์เป็นคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0.127 + 0.123X_1 + 0.250X_2 + 0.608X_3$$

คำสำคัญ: ทักษะดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Thesis Title	Digital Skills of School Administrators Affecting the Work Motivation of Teachers under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1
Name – Surname	Mr. Akeadul Chairuttana
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the level of digital skills of school administrators, 2) the level of motivation for teachers' work performance and 3) the digital skills of school administrators affecting the work motivation of teachers under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1.

The research samples consisted of 320 teachers of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2023, derived from cluster random sampling. The instrument used in this research was a questionnaire with a reliability value of .98. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research results were found that: 1) digital skills of school administrators were overall at a high level, 2) work motivation was overall at a high level and 3) the 3 variables of digital skills of school administrators that affected the work motivation of teachers under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 at a statistical significance level of .05 were digital competence (X_1), digital ability (X_2) and teamwork (X_3). These variables could create a prediction equation as a raw score as follows:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0.127 + 0.123X_1 + 0.250X_2 + 0.608X_3$$

Keywords: digital skills, school administrators, work motivation of teacher

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ประธานกรรมการสอบ ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร แสงสว่าง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเสียสละเวลามาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโรสง รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี ดร.ระติกรณ์ นิยมจันทร์ นางขวัญใจ เบญจะพันธ์ และ ดร.วิไลรัตน์ จันธิมา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทุกท่านในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนผู้วิจัยได้นำเอาหลักการ วิชาความรู้ มาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการวิจัยครั้งนี้ คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

เอกอตุลย์ ไชยรัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.3 คำถามการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	19
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล.....	27
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	49
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	72
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	80
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	85
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	85
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	86
3.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	87
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	88
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	92
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	94
ตอนที่ 3 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	100
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	107
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	109
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	109
5.2 การอภิปรายผล.....	112
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	115
บรรณานุกรม.....	117
ภาคผนวก.....	126
ภาคผนวก ก - รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย.....	128
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย.....	129
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูล.....	134
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	136
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	147
ประวัติผู้เขียน.....	156

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์แนวคิดของทักษะดิจิทัล.....	39
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	62
ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามอำเภอ.....	75
ตารางที่ 2.4 จำนวนโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	76
ตารางที่ 2.5 จำนวนนักเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน 7 ขนาด.....	76
ตารางที่ 2.6 จำนวนนักเรียน ห้องเรียน และครู จำแนกตามรายอำเภอ.....	77
ตารางที่ 2.7 จำนวนนักเรียน ห้องเรียน จำแนกตามรายชั้นเรียน.....	78
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	86
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา.....	93
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน..	94
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านสมรรถนะดิจิทัล.....	95
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านทักษะการรู้ดิจิทัล.....	96
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านความสามารถดิจิทัล.....	97
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านคุณลักษณะดิจิทัล.....	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม.....	99
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	101
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ.....	102
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน.....	103
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร.....	104
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร.....	105
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านเงินเดือน.....	106
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	107

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	74



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานทางด้านการศึกษา การส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารการศึกษา เป็นอย่างมาก เพื่อให้ทันต่อการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทกับชีวิตประจำวัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะด้านดิจิทัล เพราะเทคโนโลยีเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารจัดการการศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานสะดวก รวดเร็ว ลดข้อผิดพลาด และสร้างความมั่นใจในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยระบุไว้ในหมวด 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตั้งแต่มาตรา 63 ถึงมาตรา 69 การกำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยตลอด จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การที่จะพัฒนาคนในชาติให้มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องอาศัยระบบการศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาทางการศึกษาอย่างเร่งด่วน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน), 2560)

การพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะและทักษะที่โดดเด่น ซึ่งแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษายุคก่อนๆ ต้องพัฒนาคุณลักษณะและทักษะที่สอดคล้องกับผู้เรียนเพื่อรับมือกับการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทำทนาย สร้างแรงบันดาลใจให้กับครู และนักเรียนให้เกิดความร่วมมือในการเรียนรู้ คิดค้น สร้างสรรค์ และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ๆ หรือนวัตกรรม การพัฒนาคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และเพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งนอกเหนือจากการพัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาแล้ว ยังเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562)

นอกจากนี้ รสสุคนธ์ มกรมณี (2555) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกในการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสถานศึกษา ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกที่ประเทศต่างๆ มีการรวมกลุ่มเปิดพรมแดนเชื่อมต่อกันและกันอย่างเสรี ดังนั้น การดำรงชีวิตในโลกไร้พรมแดนได้อย่างดีมีความสุข ทำให้เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารมีการนำมาใช้

ในการจัดการศึกษา โดยช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยมากขึ้น การเรียนรู้ของผู้เรียนจะไม่จำกัดอยู่ในเฉพาะในห้องเรียน การเรียนการสอนแบบดั้งเดิมจะลดน้อยลง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนจะเปลี่ยนแปลงไป เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ และเป็นตัวนำในการสร้างและปรับปรุงโครงสร้างระบบพัฒนาองค์ความรู้ใหม่จากองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ โดยเฉพาะองค์การการพัฒนาการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมทางการศึกษา แม้จะมีการเคลื่อนไหวระดับชาติเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21 มาแล้วก็ตาม แต่การเคลื่อนไหวเรื่องนี้ก็ได้ขาดหายไป ทำให้ขาดความต่อเนื่อง ดังนั้น ในการเริ่มต้นในวันนี้อาจจะช้าไปแต่ยังไม่สายที่จะลงมือทำ โดยผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับจะต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ให้ภารกิจของสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบมีการสร้างคุณภาพสำหรับอนาคตบนพื้นฐานทักษะศตวรรษที่ 21 ภารกิจดังกล่าวเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจโดยเร่งด่วน

การดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้นมีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคลหรือวิธีการบริหารจัดการ แต่ในการบริหารจัดการนั้นตัวบุคคลเป็นผู้กำหนดผลสำเร็จบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคคลนั้นมีชีวิตจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก มีความต้องการ และพฤติกรรมที่ซับซ้อนยากแก่การเข้าใจ กระบวนการที่จะได้บุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ ความรับผิดชอบ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรพัฒนาต่อไปนั้นจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ดังนั้นแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ย่อมมีผลต่อความสำเร็จของแรงงาน และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งความสุขในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลในองค์กรใดขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาสังคมอื่นๆ ตามมา นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553)

สำหรับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นการใช้ความรู้ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยอาศัยทรัพยากรบุคคล กระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำเป็นต้องพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ อีกทั้งยังสามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ก้าวทันเทคโนโลยีปัจจุบัน มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาใน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีเขตบริการการศึกษา 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านแพรก อำเภอมหาราช อำเภอบางปะหัน อำเภออุทัย อำเภอวังน้อย อำเภอท่าเรือ อำเภอนครหลวง อำเภอภาชี และอำเภอพระนครศรีอยุธยา ได้กำหนดยุทธศาสตร์ประจำปี พ.ศ. 2567 ให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน (แผนปฏิบัติการระยะเวลา 5 ปี พ.ศ. 2566-2570), สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2567)

จากเหตุผลดังกล่าวจึงเห็นได้ว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จะต้องพัฒนา ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจในแผนการดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล กระตุ้นให้ครูและนักเรียน เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมี คุณภาพ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล ผู้วิจัยจึงมี ความสนใจที่จะศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านแพรก 6 โรงเรียน ครู 26 คน อำเภอมหาราช 11 โรงเรียน ครู 92 คน อำเภอบางปะหัน 26 โรงเรียน ครู 181 คน อำเภออุทัย 26 โรงเรียน ครู 219 คน อำเภอวังน้อย 27 โรงเรียน ครู 422 คน อำเภอท่าเรือ 21 โรงเรียน ครู 131 คน อำเภอนครหลวง 16 โรงเรียน ครู 146 คน อำเภอภาชี 17 โรงเรียน ครู 144 คน และอำเภอพระนครศรีอยุธยา 27 โรงเรียน ครู 451 คน รวมทั้งสิ้น 1,802 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 320 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้กระจายไปตามขนาดโรงเรียน โดยสุ่มตัวอย่างแบ่งตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ทักษะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้งานอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสืบค้น รวบรวม ประมวลผล เข้าถึงเครือข่ายข้อมูลต่างๆ สามารถจัดการและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความคิดสร้างสรรค์ รวมถึง

การมีทักษะขั้นสูงในการพัฒนาสื่อหรือซอฟต์แวร์ต่างๆ การนำเสนออย่างชำนาญ เข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อน สามารถเชื่อมโยงและแยกแยะความจริงออกจากโลกเสมือนได้ เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.5.1.1 สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ เข้าใจ และสร้างสื่อดิจิทัล มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลในยุคดิจิทัล สามารถประเมินความถูกต้อง ความเป็นปัจจุบัน และความเหมาะสมของข้อมูล ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย

1.5.1.2 ทักษะการรู้ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ รู้เท่าทันข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีทักษะในการค้นหา ใช้ และประเมินข้อมูล สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัล เข้าถึงฐานข้อมูล และติดตามข่าวสาร ผ่านสื่อออนไลน์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทและลักษณะของแหล่งข้อมูลสารสนเทศ อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภท และการใช้งานเครื่องมือทางดิจิทัล

1.5.1.3 ความสามารถดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ เทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะการใช้เทคโนโลยี คิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา สามารถป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ในการใช้ดิจิทัลได้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยง และมีทักษะในการจัดการความเสี่ยง มีเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบในโลกดิจิทัล ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม มีการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบในโลกดิจิทัล ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1.5.1.4 คุณลักษณะดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ พัฒนาทักษะดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน รู้เท่าทันเทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม มีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถระบุ วิเคราะห์ ประเมิน ควบคุม ติดตามความเสี่ยงทางดิจิทัล

1.5.1.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกับครูในสถานศึกษา บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมการสื่อสาร การประสานงาน การสนับสนุน โดยมุ่งเป้าไปที่เป้าหมายเดียวกัน มีการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม บุคคล เวลา ทรัพยากร วิธีการติดตามและประเมินผล

จัดสรร ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการใช้ทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ของครูทุกคน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ได้อย่างเต็มที่ นำพาองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน ส่งเสริมให้ครูมีความความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน นอกจากนี้ยังสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูทุกคน

1.5.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมและความสามารถสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้ตนเองได้ตามสิ่งที่ตั้งเป้าหมายหรือบรรลุ เป้าหมายที่ตนเองต้องการ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล และสภาพแวดล้อมที่จะทำให้บุคคลตระหนักที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เพื่อให้ ตนเองได้ตามสิ่งที่ตั้งเป้าหมายหรือบรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ ประกอบด้วย

1.5.2.1 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรับรู้ถึง การให้ความสำคัญจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานผ่านกลยุทธ์ต่างๆ ทำให้ครูรู้สึกภูมิใจ มีแรงจูงใจ และ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จ ให้รางวัล สนับสนุนกิจกรรมและการสร้างบรรยากาศที่ดี เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายต่างๆ มีความตระหนักและให้ ความสำคัญกับผลงานของครู มองเห็นคุณค่าและบทบาทสำคัญของครูต่อความสำเร็จของนักเรียน

1.5.2.2 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้นในโรงเรียน เช่น การเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้ครู ได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมากขึ้น เช่น การเป็นหัวหน้าโครงการ การเป็นคณะกรรมการต่างๆ ส่งเสริม ให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การเป็นครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ เปิดโอกาสให้ครูได้ ทำงานตามความถนัด นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูมีผลงานทางวิชาการ นวัตกรรมการสอน ผลงานวิจัย หรือ ผลงานอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

1.5.2.3 ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและครูในโรงเรียน สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างบรรยากาศของความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยกในโรงเรียน มีความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

1.5.2.4 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายและการกำหนด เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน มีแผนปฏิบัติการ และการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จัดหาทรัพยากรได้อย่างเพียงพอ สนับสนุนการปฏิบัติงานของครู

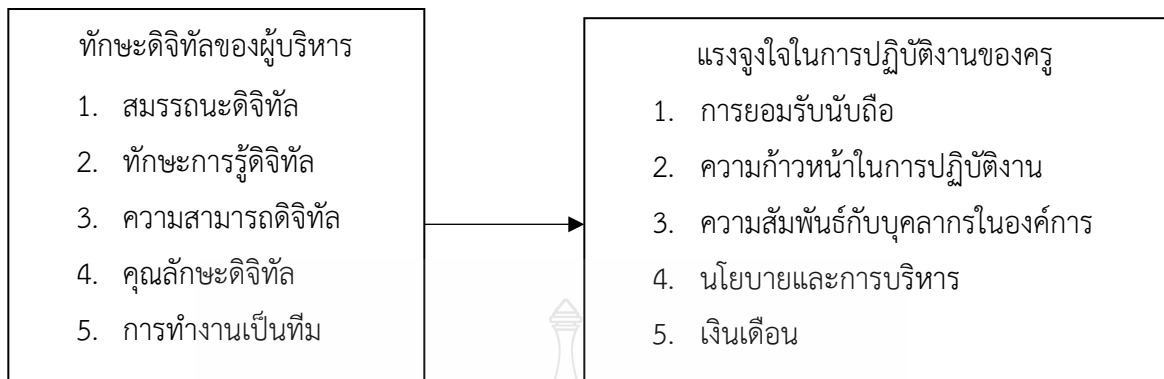
อย่างเต็มที่ ส่งเสริมปัจจัยอนามัยของครู เช่น ให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสมและลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู

1.5.2.5 เงินเดือน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเงินเดือนที่ชัดเจน เป็นธรรม และเหมาะสม ให้ผลตอบแทนในการประเมินผลปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สร้างใจให้กับครู ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู และความเป็นอยู่ของครอบครัวครู นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้มีสวัสดิการต่างๆ ให้กับครู

1.5.3 ครู หมายถึง ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยสังเคราะห์จาก พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2566); สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562); กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2559); สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); Falloon, G. (2020) (อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566); Ester van Larr et al. (2019) (อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566); lordache, C., Mariën, I., & Baelden, D. (2017) (อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566); Joint Information Systems Committee (JISC), (2014) (อ้างถึงใน อมรรัตน์ ดอนพิลา, 2566); UNESCO's Information for All Programme [IFAP] (2011) (อ้างถึงใน สุทธินันท์ ชื่นชม, กัลยา ใจรักษ์ และ อำนาจ โกวรรณ 2564); Bawden (2008) (อ้างถึงใน พรพิชชา หลักคำ, 2564) ได้ตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร ดังนี้ 1) สมรรถนะดิจิทัล 2) ทักษะการรู้ดิจิทัล 3) ความสามารถดิจิทัล 4) คุณลักษณะดิจิทัล 5) การทำงานเป็นทีม และตัวแปรตาม 5 ตัวแปร ดังนี้ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร 4) ด้านนโยบายและการบริหาร 5) ด้านเงินเดือน แสดงดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาได้รูปแบบการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ภายในสถานศึกษา

1.7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้รูปแบบการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.7.3 เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากหลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

2.1.2 ความหมายการบริหารสถานศึกษา

2.1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล

2.2.1 ความหมายของทักษะดิจิทัล

2.2.2 ความสำคัญของทักษะดิจิทัล

2.2.3 องค์ประกอบของทักษะดิจิทัล

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ ดังต่อไปนี้

บรรจบ บุญจันทร์ (2556) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่างๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

ทศนี วงศ์เย็น (2551) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันกำหนดไว้ล่วงหน้า อย่างชัดเจนด้วยการตั้งทรัพยากรที่มีอยู่ ประยุกต์เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้อย่างเป็นระบบ และระเบียบ มีกฎเกณฑ์ในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับได้ร่วมกัน

จันทราณี สงวนนาม (2549) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการแนวทางการดำเนินงานอย่างมีระบบของผู้บริหารอันเกี่ยวข้องกับกิจการต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องระหว่างกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่ต้องการการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา เป็นการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดจากความร่วมมือกันเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม เป็นการดำเนินงานที่มีเป้าหมายสำคัญคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

Black and Porter (2000) (อ้างถึงใน เกรลี เกรมย์, 2561) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการจัดหาและใช้ทรัพยากร อันได้แก่ บุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสารสนเทศเพื่อการดำเนินการตามเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

Massie and Douglas (1981) (อ้างถึงใน สุทธิชัย ริทาศรี, 2553) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นทั้งศิลป์ ศาสตร์ และวิชาชีพ กล่าวคือ กรณีที่เป็นศิลป์ (Art) หมายถึง ทักษะและความรู้ที่แต่ละบุคคลได้พัฒนาขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดหมายใดจุดหมายหนึ่ง โดยทักษะและความรู้ที่พัฒนาขึ้นนั้น อาจเกิดจากการฝึกฝนหรือการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความชำนาญทักษะทางการบริหารมาเป็นอย่างดีแล้ว เปรียบเสมือนนักดนตรี หรือจิตรกรที่ได้ฝึกฝน หรือเรียนรู้จากดนตรี หรือจิตรกรที่มีความชำนาญ หรือมีทักษะสูง กรณีที่เป็นศาสตร์ (Science) หมายถึง องค์ความรู้ที่เกิดจากการสืบค้นหาความรู้ใหม่ๆ ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลการตั้งสมมติฐาน และทดสอบสมมติฐาน เป็นต้น ดังเช่นในศตวรรษที่ผ่านมา ได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ก่อให้เกิดทฤษฎีทางการบริหารขึ้นมามากมายหลายทฤษฎี ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ผสมผสานกับความเป็นศิลป์ที่มีการฝึกฝนพัฒนาขึ้นในแต่ละบุคคลจนเกิดความเชี่ยวชาญ กล่าวอย่างง่ายก็คือ ศิลป์ (Art) เป็นเรื่องของการทำงาน การฝึกฝนเพื่อความชำนาญ ส่วนศาสตร์ (Science) เป็นเรื่องของความรู้

รู้ว่าจะทำอะไรและทำอย่างไร กรณีเป็นวิชาชีพ (Profession) นั้น เกิดขึ้นจากทั้งความเป็นศิลปะและความเป็นศาสตร์ โดยมีเกณฑ์ที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพใดๆ ดังนี้

1) วิชาชีพเกิดขึ้นจากการมีองค์ความรู้ในวิชาชีพนั้นๆ อย่างเป็นระบบ โดยบุคคลในวิชาชีพนั้นๆ จะต้องได้รับการพัฒนาในเชิงสติปัญญาอยู่เสมอ

2) วิชาชีพต้องการความมีทัศนคติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น บุคคลในวิชาชีพนั้นๆ จะต้องมีการสืบค้นหาความคิดใหม่ (New Ideas) อยู่เสมอ

3) วิชาชีพให้บริการต่อผู้อื่น ดังนั้น ในวิชาชีพหนึ่งๆ จึงต้องการหลักการเชิงจริยธรรมว่าเงินไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะใช้วัดผลสำเร็จในวิชาชีพที่สำคัญ

4) วิชาชีพมีมาตรฐานทางวิชาชีพ ดังนั้น วิชาชีพหนึ่งๆ จะมีมาตรฐานทางวิชาชีพที่กำหนดขึ้นโดยสมาคมทางวิชาชีพนั้น การเข้าเป็นสมาชิกก็ต้องได้รับการยอมรับ มีการฝึกฝนอบรม และการปลูกฝังทัศนคติค่านิยมต่อวิชาชีพนั้นๆ

Williams (1980) (อ้างถึงใน สุทธิชัย ริทาศรี, 2553) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารมีกิจกรรมหลัก 3 ประการ ในการบริหารคือ การดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมาย การบำรุงรักษาองค์กรให้อยู่รอด และการป้องกันองค์กรจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการวางแผน การควบคุม การกำหนดทิศทางการดำเนินงาน เพื่อใช้ให้บุคคลหลายคนเข้ามามีส่วนร่วมกันทำงาน และ การใช้ทรัพยากรร่วมกันโดยใช้ปัจจัยต่างๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการ การรักษาองค์กรให้อยู่รอด การประยุกต์เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้อย่างเป็นระบบ มีกฎเกณฑ์ในการทำงานเป็นที่ยอมรับได้ร่วมกัน โดยจัดการให้ระบบทั้งหมดดำเนินไปอย่างสอดคล้องบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ พุทธศักราช 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ได้ให้ความหมายและอธิบายอำนาจหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1) บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ

2) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษา หรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

3) เป็นผู้แทนของสถานศึกษา หรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ

4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

5) อำนาจในการอนุมัติประกาศนียบัตร และวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย จากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

ธีรศักดิ์ อุปรมัย, อุปไมย อธิชัย และ สุชาติ บางวิเศษ (2563) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการ หรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย และอื่นๆ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

1) ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจระบบโครงสร้างของคน โครงสร้างของตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษา และระบบการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานให้บรรลุผล โดยใช้กระบวนการกลุ่ม เสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ตลอดจนประสานงาน และการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

3) ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงาน และเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ

4) ทักษะทางการสอน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้าง จนสามารถสาธิตให้ครูดูเป็นตัวอย่าง และทำให้เกิดการยอมรับและศรัทธา

สัมมา รัตนีย์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่างๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

สุนทร โคตรบรรเทา (2554) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Schneider and Burton (2008) (อ้างถึงใน อชิรญาณ คชาบาล, 2561) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทางการศึกษา หมายถึง หัวใจขององค์ความรู้หลายภาคส่วน ทั้งในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี มีสัมพันธภาพกับการบริหารจัดการ การวางแผนการจัดทำโครงการ การจัดวางระเบียบปฏิบัติการเงิน การบุคลากร การจัดหาอุปกรณ์ การบริหารเวลา การสื่อสารในทุกระดับ และมีความเกี่ยวข้องกันในเชิง “ระบบ” มากกว่า “ตัวบุคคล”

Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2001) (อ้างถึงใน อชิรญาณ คชาบาล, 2561) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์กร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำโดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น

Luther Gulick (1971) (อ้างถึงใน สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, 2561) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน คือ การวางแผนการจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงานอำนวยการ การประสานงาน การประเมินผลและงบประมาณ ซึ่งเรียกว่า “POSDCORB” ซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในศาสตร์สาขาบริหารการศึกษา

Fayol, H. (1916) (อ้างถึงใน สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, 2561) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหาร มีดังนี้ การบริหารจะต้องประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชา การประสานงาน การอำนวยการ ได้กล่าว

เกี่ยวกับกระบวนการบริหาร มี 7 ขั้นตอน คือ การตัดสินใจ การวางแผน การจัดองค์กร การติดต่อสื่อสาร การใช้อิทธิพล การประสานงาน การประเมินผลงาน

Frederick Taylor (1916) (อ้างถึงใน สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, (2561) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่มีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลักการที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ

- 1) เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
- 2) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
- 3) หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงาน ทางด้านการศึกษาของผู้บริหาร เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่ต้องการ เป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุด เพื่อเป้าหมายที่สำคัญคือ ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการดำเนินการต่างๆ ภายในสถานศึกษา โดยดำเนินการภายใต้ขอบเขตงาน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ และมีคุณสมบัติตามที่สังคมต้องการ

2.1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหาร จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา จากการศึกษาวิจัยพบว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยองค์การปฏิบัติ คือ

สถานศึกษา ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ทำภารกิจที่มีประสิทธิภาพ

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดการที่มีระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผล การศึกษาเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา ความเจริญก้าวหน้า ของสังคมและประเทศชาติ

จันทราณี สงวนนาม (2553) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมาย และเพื่อความอยู่รอดขององค์กร และได้กล่าวว่า การบริหารเป็นวิชาชีพ เพราะเป็นการ ทำงานที่ต้องอาศัยวิชาความรู้ ความชำนาญ ผู้ที่จะเป็นนักบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับศาสตร์ทางการบริหาร จึงจะเป็นผู้นำทางการบริหาร และ สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปด้วยดี

ปรีชา คัมภีรปกรณ (2554) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาใน สถานศึกษา ว่าการบริหารและการจัดการโรงเรียนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก เพราะเหตุผล ดังต่อไปนี้

1) เพื่อให้งานหรือภารกิจต่างๆ ได้ดำเนินไปอย่างมีระบบและมีระเบียบ ไม่ก้ำก่ายกัน สามารถเรียงลำดับความสำคัญ และความรีบด่วนของงานได้

2) เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากการ ดำเนินการจัดการศึกษานั้นต้องอาศัยทรัพยากรต่างๆ ทั้งที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรที่ไม่ใช่ มนุษย์ แต่ทรัพยากรดังกล่าวมีจำนวนจำกัด ผู้รับผิดชอบจึงจะต้องหาทางใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ หรือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยอาศัยความสำคัญเร่งด่วน และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นเครื่องตัดสิน

3) เพื่อเป็นการกระจายงานให้บุคลากรในหน่วยงาน การจัดการหรือการบริหารงาน จะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารได้แจกจ่ายหรือกระจายงานความรับผิดชอบให้บุคลากรต่างๆ ตาม ความสามารถของแต่ละบุคคลได้

4) เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีทิศทางหรือเป้าหมายที่แน่ชัด ทั้งนี้ เพราะในการจัดการนั้นจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์ให้แน่ชัด จุดประสงค์จะเป็นเครื่องกำหนดทิศทาง ในการดำเนินงานของโรงเรียนว่าจะเป็นไปในทิศทางใด

ภารดี อนันต์นารี (2551) ได้กล่าวว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัย ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเป็นสิ่งที่ช่วยในการขับเคลื่อนนโยบาย และกำหนดทิศทางในการ

ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และก่อให้เกิดศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยต้องอาศัยการกำหนดขั้นตอนวิธีการอย่างเป็นระบบ มีการจัดการทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรด้านอื่นๆ ให้คุ้มค่าที่สุด รวมถึง การประเมินผล เพื่อนำผลที่ได้รับกลับมาแก้ไข ปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสม อีกทั้งยังต้องคอยช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีความสามารถในการบริหารจัดการการปฏิบัติงานที่ให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย หรือตามแบบแผนปฏิบัติการที่ได้วางไว้

Sammons, Hillman and Mortimore (2007) (อ้างถึงใน อชิรญาณ คชาบาล, 2561) ได้กล่าวว่า การให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง สถานศึกษาต่างๆ จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวร และมุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

Glickman (1997) (อ้างถึงใน อชิรญาณ คชาบาล, 2561) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารล้วนตระหนักถึงหลักในการบริหารโดยมุ่งบริหารจัดการให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างสูงสุด มีการกำหนดขั้นตอน หรือวิธีการบริหารที่ดี และร่วมทำงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการต่างๆ เช่น คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เป็นการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างสูงสุด โดยไม่ได้มีข้อจำกัดจากขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่นี้ เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการชั้นนำ การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จเป็นองค์กรในระดับแนวหน้าได้นั้น ต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เป็นการบริหารหรือการกำหนดขั้นตอนกระบวนการที่จัดการทางด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีกลุ่มบุคคลรับผิดชอบในแต่ละเรื่องอย่างชัดเจน มีการกำหนดกรอบการทำงาน วิเคราะห์ปัญหา แนวทางแก้ไข เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคคลฝ่ายต่างๆ รวมถึงชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชน อันจะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล

2.2.1 ความหมายของทักษะดิจิทัล

จากการศึกษาทฤษฎีทักษะดิจิทัลพบว่า ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทักษะดิจิทัลไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะดิจิทัล หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน

Salesforce (2021) (อ้างถึงใน วราพินทร์ ชาววิวัฒน์, 2565) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะดิจิทัลเป็นทักษะที่จำเป็นในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล แอปพลิเคชันเพื่อการสื่อสาร รวมถึงเครือข่ายในการเข้าถึง และจัดการข้อมูลตั้งแต่การค้นหาข้อมูลออนไลน์ในระดับขั้นพื้นฐาน การส่งอีเมล ไปจนถึงการเขียนโปรแกรมและการพัฒนาเฉพาะทาง ซึ่งทักษะหลักเหล่านี้ช่วยให้ผู้คนสามารถสื่อสาร และทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Ribble (2019) (อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) หรือเรียกว่า ความคล่องตัวทางดิจิทัล (Digital Fluency) หมายความว่า ความสามารถในการเข้าใจและใช้เทคโนโลยี เช่น สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น สามารถตัดสินใจได้ดีบนโลกออนไลน์ สามารถทำให้ผู้อื่นยุติการแสดงความเห็นทางลบบนโลกออนไลน์ได้ สามารถสกัดสารสนเทศที่ดีออกมาจากข้อมูลทั่วไปได้ เช่น แยกแยะข่าวปลอมออกจากข่าวจริง เป็นต้น

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2018) (อ้างถึงใน วราพินทร์ ชาววิวัฒน์, 2565) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) เป็นความสามารถที่หลากหลายในการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล แอปพลิเคชันในการสื่อสาร รวมทั้งการเข้าถึงเครือข่ายข้อมูลต่างๆ และสามารถจัดการข้อมูลได้

American Library Association (2012) (อ้างถึงใน อมรรัตน์ ดอนพิลา, 2566) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถในการใช้สารสนเทศ และใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อค้นหา ประเมิน สร้างสื่อ และสื่อสารสารสนเทศดิจิทัล เป็นความสามารถที่จำเป็นต้องมีทั้งความรู้ ความเข้าใจ และทักษะทางเทคนิค

Hobbs (2010) (อ้างถึงใน อรรถวณิช กัณณนท, 2564) ได้ให้ความหมายว่า “ความสามารถเข้าถึง (Access) สารสนเทศโดยการระบุแหล่งและสืบค้นสารสนเทศ วิเคราะห์ (Analyze) ข้อความหลายรูปแบบจากจุดประสงค์ของผู้แต่ง ประเมิน (Evaluate) คุณภาพและความน่าเชื่อถือของเนื้อหาที่ได้รับ สร้าง (Create) เนื้อหาในหลากหลายรูปแบบโดยใช้ภาษา ภาพ เสียง เครื่องมือ และเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ สะท้อน (Reflect) พฤติกรรมการสื่อสารและกำกับด้วยตนเอง โดยมีความรับผิดชอบต่องาน และมีหลักจริยธรรมการปฏิบัติต่องาน โดยการทำงานของตนเอง และร่วมมือเพื่อแบ่งปันความรู้และแก้ปัญหาในครอบครัว ที่ทำงาน ชุมชน และมีส่วนร่วมเป็นเหมือนสมาชิกในชุมชน

Paul Glister (1997) (อ้างถึงใน อรรถวณิช กัณณนท, 2564) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความสามารถในการทำความเข้าใจและใช้สารสนเทศในรูปแบบต่างๆ จากหลากหลายแหล่งสารสนเทศ นำเสนอด้วยคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

Kiss, M. (2017) (อ้างถึงใน วราพินทร์ ขาววิวัฒน์, 2565) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสืบค้น รวบรวม และประมวลผลข้อมูล รวมถึงการใช้ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยสามารถประเมินความเชื่อมโยง และแยกแยะความจริงออกจากโลกเสมือนได้ มีทักษะการใช้เครื่องมือในการผลิต นำเสนอ และทำความเข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อน สามารถเข้าถึง ค้นหา และใช้บริการบนอินเทอร์เน็ต สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมได้

Martin, A., and Grudziecki, J. (2006) (อ้างถึงใน อรรถวณิช กัณณนท, 2564) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความตระหนัก ทักษะ และความสามารถของบุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสม และใช้ในการอำนวยความสะดวกในการระบุ (Identify) เข้าถึง (Access) จัดการ (Manage) บูรณาการ (Integrate) ประเมิน (Evaluate) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthesize) ทรัพยากรดิจิทัล การสร้างความรู้ใหม่ การแสดงออกโดยการสร้างสื่อ และการสื่อสารกับผู้อื่นในบริบทของสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตที่เฉพาะเจาะจง เพื่อสามารถแสดงออกและสะท้อนทางสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้งานอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสืบค้น รวบรวม ประมวลผล เข้าถึงเครือข่ายข้อมูลต่างๆ สามารถจัดการและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการมีทักษะขั้นสูงในการพัฒนาสื่อหรือซอฟต์แวร์ต่างๆ การนำเสนออย่างชำนาญ เข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อน สามารถเชื่อมโยงและแยกแยะความจริงออกจากโลกเสมือนได้ รวมทั้งสนับสนุนการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความสำคัญของทักษะดิจิทัล

เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทต่อการเรียนรู้ และกิจกรรมการทำงาน ทุกคนจะต้องมีความรู้ดิจิทัลเพื่อใช้ประโยชน์สูงสุด การรู้ดิจิทัลจะมีผลสำคัญต่อสังคมโดยรวมต่อความเสมอภาคในการเข้าถึงข้อมูล การบริการ และการจ้างงาน การเข้าถึงกลุ่มทางสังคม และโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติม การพัฒนาการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของความรู้ ความเข้าใจ ครูทุกคนสามารถนำเสนอมุมมองที่แตกต่างกันในเรื่องวิธีการที่เทคโนโลยีสามารถเพิ่มคุณค่าในการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้ยังช่วยให้เข้าถึงสื่อออนไลน์ได้อย่างปลอดภัย ผู้เรียนมีความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสม และมีข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่จะส่งผลต่อการศึกษา รวมถึงชีวิตการทำงานในอนาคต

วริศร เฝาวนิช (2564) ได้กล่าวว่า ในยุคที่ดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ย่อมมีการใช้งานเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ทักษะการใช้งานเครื่องมือเหล่านี้เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้อย่างแน่นอน และเพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการขององค์กรที่ล้วนต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา คนในยุคดิจิทัลจึงต้องมีการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้ทันโลกที่เปลี่ยนไป

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2563) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้วิถีใหม่ ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การเรียนรู้ดิจิทัลมีประสิทธิภาพ ผู้สอนควรมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบการเรียนรู้ (technology-based learning design) การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการประเมินไปสู่การพัฒนาผู้เรียนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งนับว่าเป็นทักษะขั้นพื้นฐานของผู้สอนที่จะเชื่อมต่อโลกออนไลน์ระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน

อันธิกา ปริญญาธิกุล และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ทักษะดิจิทัลมีความจำเป็นอย่างมากในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ทำให้สภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนไปจากเดิม หากบุคลากรมีทักษะดิจิทัลที่ดีจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญของการขยายโอกาสและสร้างความเท่าเทียมทางการศึกษาให้เกิดขึ้นได้ ผ่านแนวคิด Open Education เช่น ระบบคลังบทเรียนออนไลน์แบบเปิด หรือ Massive Open Online Courses (MOOC) ซึ่งสามารถเรียนรู้ออนไลน์ผ่านบทเรียนต่างๆ ทั่วโลกได้ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลอาจกลายเป็นตัวแปรสำคัญของการเปลี่ยนแปลงโลกการศึกษาได้ เพราะฉะนั้นครูจึงจำเป็นต้องมีทักษะทางดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดจนบ่มเพาะสมรรถนะด้านดิจิทัลที่จำเป็นให้กับผู้เรียนให้สามารถใช้ประโยชน์จากดิจิทัลได้อย่างเท่าทัน ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า มีความหมายมากกว่าทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างง่าย ความเข้าใจ รวมถึงทักษะที่ซับซ้อนมากขึ้นขององค์ประกอบและ

การวิเคราะห์ความสามารถในการสร้างความหลากหลายของเนื้อหาที่มีการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่างๆ ทักษะและความรู้ที่จะใช้ความหลากหลายของการใช้งาน ซอฟต์แวร์สื่อดิจิทัล และอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ และเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต ความสามารถในการเข้าใจสื่อดิจิทัล เนื้อหาการใช้งาน และความรู้ความสามารถในการสร้างด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รู้ใช้ รู้เข้าใจ รู้สร้างสรรค์

University of Nevada, Las Vegas (UNLV) (2021) (อ้างถึงใน วราพินทร์ ขาววิวัฒน์, 2565) ได้กล่าวว่า ทักษะดิจิทัลเป็นทักษะที่จำเป็นในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ซึ่งทักษะด้านดิจิทัลจะช่วยสนับสนุนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ และในอนาคตข้างหน้าการใช้ทักษะดิจิทัลจะเพิ่มมากขึ้นร้อยละ 12 ภายในปี ค.ศ. 2024

Kiss, M. (2017) (อ้างถึงใน วราพินทร์ ขาววิวัฒน์, 2565) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีบทบาทสำคัญในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของคนในยุคดิจิทัลมากขึ้น ทักษะดิจิทัลจึงมีความสำคัญและจำเป็นเพิ่มขึ้นสำหรับทุกคน และการดำเนินงานต่างๆ เกือบทุกประเภท ซึ่งในอนาคตร้อยละ 90 ของงานจำเป็นต้องใช้ทักษะดิจิทัลได้ในระดับหนึ่ง ดังนั้น ทุกคนจำเป็นต้องมีทักษะดิจิทัลขั้นพื้นฐาน เพื่อการดำรงชีวิตการทำงาน การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในสังคม

University of Bath [n.d.] (อ้างถึงใน วราพินทร์ ขาววิวัฒน์, 2565) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านดิจิทัลเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการศึกษาและการทำงานในโลกดิจิทัลที่มีการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การมีชุดทักษะด้านดิจิทัลที่ชำนาญ จะส่งผลถึงการทำงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของทักษะดิจิทัล ช่วยสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นของผู้คนในโลกยุคดิจิทัล สำหรับทางการศึกษาครูผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะดิจิทัล เพื่อสร้างและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียน สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ สามารถเชื่อมโยง สื่อสาร เข้าถึง และใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศออนไลน์อย่างเท่าทันและปลอดภัย รวมถึงสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 องค์ประกอบของทักษะดิจิทัล

ผู้วิจัยได้รวบรวมองค์ประกอบของทักษะการรู้ดิจิทัลทั้งของต่างประเทศและของไทย โดยแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ มีดังต่อไปนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2566) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อก้าวสู่ชีวิตวิถีถัดไป ประกอบด้วย 1) ความสามารถดิจิทัล 2) ความรู้ดิจิทัล 3) ประสบการณ์ดิจิทัล 4) คุณลักษณะดิจิทัล และ 5) สมรรถนะดิจิทัล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) ได้กำหนดทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถ 2) ความรู้ 3) ประสบการณ์ 4) คุณลักษณะ และ 5) สมรรถนะ

1) ความสามารถที่จำเป็นของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

(1.1) ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

(1.2) ความสามารถด้านการควบคุม กำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)

(1.3) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)

(1.4) ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design)

(1.5) ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

(1.6) ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

(1.7) ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

2) ความรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย 23 หน่วยความรู้ จำแนกออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

(2.1) ความรู้พื้นฐานที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรต้องมีเพื่อการทำงานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำนวน 5 หน่วยความรู้ ดังนี้

(2.1.1) เทคนิคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน

(2.1.2) ความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย รวมถึงประเด็นทางสังคม ความเป็นส่วนตัว และจริยธรรม

(2.1.3) ความรู้เกี่ยวกับหลักการสำคัญเกี่ยวกับข้อมูล การเลือกใช้ และการตีความข้อมูล (Data Literacy)

(2.1.4) ความรู้ด้านกรอบธรรมาภิบาล มาตรฐาน หลักแนวปฏิบัติที่ดี กฎหมายดิจิทัล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2.1.5) ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมาย พันธกิจ กระบวนการทำงาน และการให้บริการของหน่วยงาน

(2.2) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ความรู้ที่จำเป็นที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มควรต้องมีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้ จำนวน 18 หน่วยความรู้ ดังนี้

(2.2.1) ดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

(2.2.2) ความรู้เกี่ยวกับการเชื่อมโยงทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศกับหน่วยงาน และแผนการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)

(2.2.3) ความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล (Enterprise Architecture)

(2.2.4) ความรู้ด้านการจัดการโครงการ (Project Management)

(2.2.5) ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสร้างทีม (Team Building) และจัดการเครือข่ายการทำงาน

(2.2.6) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (Human Resource Management and Development)

(2.2.7) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผน และการตัดสินใจ

(2.2.8) ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเป็นหัวหน้างานที่ดี การสอนงาน (Coach and Mentor) และการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

(2.2.9) ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Management)

(2.2.10) ความรู้เกี่ยวกับการทำงานและประยุกต์ใช้งานแบบอไจล์ (Agile)

(2.2.11) ความรู้ด้านกระบวนการขั้นตอนการจัดทำ แก้ไข เพิ่มเติม และยกเลิกกฎหมาย

(2.2.12) ความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)

(2.2.13) ความรู้เกี่ยวกับแนวทาง วิธีการในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

(2.2.14) เทคนิคการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงาน (Service-Level Agreement Management)

(2.2.15) เทคนิคการออกแบบการให้บริการ

(2.2.16) ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Security)

(2.2.17) ความรู้ด้านการจัดการการให้บริการด้านไอที (IT Service Management)

(2.2.18) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาซอฟต์แวร์

3) ประสิทธิภาพเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย 18 หน่วยประสิทธิภาพ จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ ประสิทธิภาพพื้นฐานเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล และ ประสิทธิภาพที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

(3.1) ประสิทธิภาพพื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ประสิทธิภาพพื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรมี เพื่อการทำงานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำนวน 5 หน่วย ประสิทธิภาพ ดังนี้

(3.1.1) ประสิทธิภาพการใช้งานดิจิทัลในการทำงาน และในชีวิตประจำวัน อย่างถูกต้อง และปลอดภัย

(3.1.2) ประสิทธิภาพการใช้และตีความข้อมูลเพื่อการทำงาน

(3.1.3) ประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน หรือมีประสิทธิภาพ ในการรวบรวม วิเคราะห์ และสื่อสารข้อมูลความต้องการใช้งาน (Requirement) ของผู้รับบริการ หรือ ผู้ใช้งาน จนสามารถนำความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของประชาชน หรือผู้รับบริการ มาปรับปรุง ระบบการทำงาน และการให้บริการได้

(3.1.4) ประสิทธิภาพการทำงานที่หลากหลายทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการในระดับที่เข้าใจภารกิจ กฎระเบียบ กระบวนการ และความเชื่อมโยง ของส่วนงานต่างๆ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน

(3.1.5) ประสิทธิภาพในการตีความ และ/หรือบังคับใช้บทบัญญัติของกฎหมาย

(3.2) ประสิทธิภาพที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ประสิทธิภาพ ที่ข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มควรมีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาท และพฤติกรรม ที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้ จำนวน 13 หน่วยประสิทธิภาพ ดังนี้

(3.2.1) ประสิทธิภาพการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน หรือแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ (Policy Making)

(3.2.2) ประสิทธิภาพการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหรือกลยุทธ์ขององค์กร ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ (Implementation)

(3.2.3) ประสิทธิภาพการประสานความร่วมมือหรือทำงานแบบเป็นเครือข่าย กับหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานภาคเอกชนหรือประชาชน เพื่อผลสำเร็จร่วมกัน

(3.2.4) ประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ หรือ เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

(3.2.5) ประสิทธิภาพการทำงานบริหารจัดการ ควบคุม กำกับ โครงการ ของหน่วยงาน

(3.2.6) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงาน

(3.2.7) เคยเป็นกรรมการหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

(3.2.8) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการคุณภาพองค์กร หรือคุณภาพของ กระบวนการ หรือการบริการตามมาตรฐาน

(3.2.9) ประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยน ประสิทธิภาพ พัฒนางค์กรกับส่วนราชการที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล

(3.2.10) ประสิทธิภาพการวิเคราะห์และออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)

(3.2.11) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบ IT ขององค์กร

(3.2.12) ประสิทธิภาพการพัฒนาซอฟต์แวร์

(3.2.13) ประสิทธิภาพการทำงานด้าน IT Security

4) คุณลักษณะ ประกอบด้วย 5 หน่วยคุณลักษณะ โดยกำหนดให้ทั้ง 5 หน่วยคุณลักษณะ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ข้าราชการทุกกลุ่มจำเป็นต้องมีเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

(4.1) มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้

(4.2) เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

(4.3) สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น

(4.4) กล้าตัดสินใจ พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ

(4.5) มีคุณธรรม จริยธรรม

5) สมรรถนะ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะครบถ้วนในการปรับเปลี่ยนไปสู่ การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

(5.1) วิสัยทัศน์ (Visioning)

(5.2) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)

(5.3) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)

(5.4) การสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Other)

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2559) ได้จัดทำกรอบทักษะดิจิทัล ประกอบด้วย 9 ประเด็น ได้แก่

1) สิทธิและความรับผิดชอบ เกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพ และความรับผิดชอบเมื่อใช้สิทธินั้น บนสื่อสาธารณะยุคดิจิทัล ในฐานะเป็นประชากรของสังคมในระดับต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นระดับชุมชน ระดับประเทศ ระดับโลก โดยความรับผิดชอบนี้รวมถึงความรับผิดชอบต่อตัวเอง และความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งผลกระทบที่เกิดจากการกระทำและทางกฎหมายด้วยการใช้สิทธิเสรีภาพอย่างถูกต้อง จะทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกันเกิดความสงบสุข ไม่ขัดต่อกฎหมาย จริยธรรม ศีลธรรม ของสังคม ถือเป็นพื้นฐานประการแรกที่ต้องทราบ เพื่อจะอยู่ในสังคมออนไลน์ที่มีการเชื่อมโยงประชากรจากทุกประเทศทั่วโลกเข้าไว้ด้วยกัน

2) การเข้าถึงสื่อดิจิทัลเกี่ยวกับความเข้าใจอินเทอร์เน็ต และการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ด้วยช่องทางต่างๆ รวมถึงข้อดีข้อเสียของแต่ละช่องทางได้ เพื่อให้สามารถใช้ Search Engine ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องเข้าใจสื่อทางดิจิทัล ชนิดต่างๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน

3) การสื่อสารยุคดิจิทัลเกี่ยวกับความเข้าใจการสื่อสารผ่านทางสื่อ และเครื่องมือทางดิจิทัลในแง่มุมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเหมาะสม ความแตกต่าง ความเสี่ยงของสื่อ และเครื่องมือ พร้อมทั้งสามารถสื่อสารโดยใช้ข้อความหรือถ้อยคำอย่างสร้างสรรค์ มีประโยชน์ และเคารพผู้อื่น เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม นอกจากนี้ ยังรวมถึงความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่บนสื่อดิจิทัล ต่างๆ ว่าสิ่งไหนเป็นข้อเท็จจริง สิ่งไหนเป็นความคิดเห็น สิ่งไหนเป็นความจริงบางส่วน สิ่งไหนเป็นความจริงเฉพาะเหตุการณ์นั้นๆ เพื่อไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของการสื่อสารทางดิจิทัล

4) ความปลอดภัยยุคดิจิทัลเกี่ยวกับความเข้าใจความมั่นคง ความเป็นส่วนตัว และการทิ้งรอยเท้าดิจิทัลในการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในยุคดิจิทัล รวมถึงภัยในรูปแบบต่างๆ ทั้งในแง่วิธีการที่ได้รับการคุกคาม ผลกระทบที่เกิดขึ้น การป้องกัน การลดความเสี่ยงต่อภัยเหล่านั้น

5) ความเข้าใจสื่อดิจิทัลเกี่ยวกับความเข้าใจสารสนเทศและสื่อในยุคดิจิทัล เพื่อที่สามารถระบุข้อมูลที่ต้องการหาข้อมูลนั้น ประเมินประโยชน์ความเกี่ยวข้อง ความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือของข้อมูลนั้นจากแหล่งต่างๆ นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังจำเป็นต้องสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาพัฒนาเป็นความรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ผ่านการนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) แนวทางปฏิบัติในยุคดิจิทัลเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติในสังคม มารยาท และพฤติกรรมอันพึงปฏิบัติเมื่ออยู่ร่วมในสังคมดิจิทัล เพื่อไม่สร้างความเดือดร้อน ความรำคาญ ความเครียด ความกังวลใจ รวมถึงเป็นสาเหตุของปัญหาทางสภาพจิตของบุคคลอื่นและตัวเอง การประพฤติตามมารยาทที่เหมาะสม

จะทำให้สังคมยอมรับนับถือและให้เกียรติเรา ดังนั้น มารยาทในสังคมดิจิทัลจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องเรียนรู้ และปูพื้นฐานไว้ในการใช้งานสังคมดิจิทัล

7) สุขภาพดียุคดิจิทัลเกี่ยวกับความเข้าใจอันตรายและผลกระทบด้านสุขภาพในแง่มุมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต โรคที่เกิดขึ้น รวมถึงความสัมพันธ์และผลกระทบต่อเยาวชนการใช้อินเทอร์เน็ตและสื่อดิจิทัลเพื่อป้องกัน หลีกเลี่ยง ลดผลกระทบ จนถึงวิธีการรักษาเบื้องต้นทั้งต่อตัวเองและคนใกล้ชิด เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลได้

8) ดิจิทัลคอมเมอร์ซเกี่ยวกับความเข้าใจการทำธุรกรรมออนไลน์ หรืออีคอมเมิร์ซประเภทต่างๆ รวมถึงอันตรายภัยและความเสี่ยงจากการทำธุรกรรมนั้น พร้อมทั้งวิธีป้องกันลดความเสี่ยง และรับมือกับอันตรายภัย และความเสี่ยงเหล่านั้น โดยรู้ขั้นตอนปฏิบัติเมื่อตกเป็นเหยื่อการหลอกลวงเหล่านี้

9) กฎหมายดิจิทัล เกี่ยวกับความเข้าใจสิทธิและข้อจำกัดที่ควบคุมการใช้สื่อดิจิทัลในรูปแบบต่างๆ ซึ่งได้ถูกกำหนดโดยภาครัฐ เพื่อที่จะได้สามารถปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายระเบียบสังคม ซึ่งจะเป็นการเคารพสิทธิของผู้อื่นอีกด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดองค์ประกอบของทักษะการรู้ดิจิทัล 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการทำงานของเทคโนโลยี หมายถึง การรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ด้านการคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินข้อมูลดิจิทัล
- 3) ด้านการทำงานร่วมกัน หมายถึง การรู้วิธีการกระทำอย่างสมเหตุสมผล ใช้สื่อออนไลน์อย่างปลอดภัย และเหมาะสม
- 4) ด้านการตระหนักรู้ทางสังคม หมายถึง การเข้าใจว่าจะใช้เทคโนโลยีด้วยวิธีใดกับใคร เมื่อใด

Falloon, G. (2020) (อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566) ได้แบ่งองค์ประกอบกรอบความสามารถด้านดิจิทัล ไว้ 9 ด้าน ดังนี้ 1) การใช้อย่างรู้ร่อยต่อ แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในตนเอง 2) ข้อมูลการตัดสินใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เหมาะสม 3) การเรียนรู้และด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ถูกกฎหมายและจริยธรรม 5) ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัย 6) การสื่อสารและการทำงานร่วมกันเป็นสื่อกลางทางเทคโนโลยี 7) เข้าใจบทบาท ICT ในสังคม 8) ทักษะที่สมดุลต่อเทคโนโลยี 9) การประมวลผล และการจัดการข้อมูล

Ester van Larr et al. (2019) (อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 กับทักษะดิจิทัล มี 6 องค์ประกอบด้วย 1) การจัดการ

ข้อมูลทางเทคนิค 2) การสื่อสาร 3) การทำงานร่วมกัน 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การคิดอย่างมี
วิจารณญาณ 6) การแก้ปัญหา

Lordache, C., Mariën, I., and Baelden, D. (2017) (อ้างถึงใน พิมพ์พรรณ เพชร
สมบัติ, 2566) ศึกษาการพัฒนาทักษะและความสามารถด้านดิจิทัล ได้อธิบายองค์ประกอบทักษะดิจิทัล
ไว้ดังนี้ 1) ปฏิบัติทางเทคนิค 2) ความรู้ความเข้าใจข้อมูล 3) การสื่อสารดิจิทัล 4) การสร้างเนื้อหา
ดิจิทัล 5) ยุทธศาสตร์

Joint Information Systems Committee (JISC) (2014) (อ้างถึงใน อมรรัตน์
ดอนพิลา, 2566) องค์การไม่แสวงหาผลกำไรของสหราชอาณาจักร (United Kingdom) อธิบายว่า การรู้
ดิจิทัลจำเป็นทางด้านการวิชาการที่สนับสนุนโดยเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงและหลากหลาย
มีความสำคัญในบริบทของระดับมหาวิทยาลัย วิทยาลัย หน่วยบริการ สารวิชา และวิชาชีพ มี
7 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การรู้เท่าทันสื่อ (Media literacy) เป็นการอ่านอย่างมีวิจารณญาณ และผลิต
ผลงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์และสื่อสารอย่างมืออาชีพ

2) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Communications and collaboration)
มีส่วนร่วมในเครือข่ายดิจิทัลสำหรับการเรียนรู้และการวิจัย

3) การจัดการอาชีพและความเป็นตัวตน (Career and identity management)
การจัดการชื่อเสียง และตัวตนบนโลกออนไลน์

4) การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT literacy) การยอมรับ การปรับตัว
ประยุกต์และการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล โปรแกรมประยุกต์ และบริการดิจิทัล

5) ทักษะการเรียนรู้ (Learning skills) การศึกษาและเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
ในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยี ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ

6) ความเป็นวิชาการดิจิทัล (Digital scholarship) การมีส่วนร่วมทางวิชาการที่อุบัติใหม่
การดำเนินการทางวิจัยและวิชาชีพที่ขึ้นอยู่กับระบบดิจิทัล

7) การรู้สารสนเทศ การสืบค้น การตีความ การประเมิน การจัดการและแบ่งปันสารสนเทศ

UNESCO's Information for All Programme [IFAP] (2011) (อ้างถึงใน สุทธินันท์
ชื่นชม, กัลยา ใจรักษ์ และ อำนาจ โกวรรณ, 2564) อธิบายว่า การรู้ดิจิทัลเกี่ยวข้องกับทักษะหลาย
ประเภท ได้แก่ ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT skills) ทักษะพลเมือง (Civic skills)
ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning to learn skills) และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่นเดียวกับ
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ [สวทช.] [ม.ป.ป.] ได้อธิบายว่า การรู้ดิจิทัล คือ
ความหลากหลายของทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ได้แก่

1) การรู้สารสนเทศ (Information literacy) เป็นความสามารถในการสืบค้น ประเมิน และใช้สารสนเทศ การรู้สารสนเทศพัฒนาเพื่อการใช้ห้องสมุด และมีความสำคัญในสภาพแวดล้อมดิจิทัล ที่ข้อมูลและสารสนเทศอยู่ในระบบออนไลน์

2) การรู้เท่าทันสื่อ (Media literacy) ความสามารถในการเข้าถึง วิเคราะห์ และสร้าง เนื้อหาได้อย่างหลากหลายรูปแบบ คือ การรู้เลือกรับสารสนเทศจากสื่อที่แตกต่างกัน การรู้ขอบเขต และการเผยแพร่สารสนเทศผ่านสื่อ ความเข้าใจและความตระหนักเกี่ยวกับอิทธิพลของสื่อ สามารถมีความ น่าเชื่อถือของสื่อได้

3) การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งครอบคลุมจากทักษะคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานสู่ทักษะที่ซับซ้อนมากขึ้น เพื่อเป้าหมายและบรรลุ วัตถุประสงค์

4) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual literacy) ความสามารถในการตีความ การวิเคราะห์ การเรียนรู้ การทำความเข้าใจสิ่งที่เห็น การแสดงความคิดเห็น และสามารถใช้อย่างที่เห็นนั้นในการทำงาน และการดำรงชีวิตประจำวัน

5) การรู้การสื่อสาร (Communication literacy) การรู้การสื่อสารเป็นรากฐานสำหรับการ คิด การจัดการ และการเชื่อมต่อกับคนอื่นๆ ในสังคมเครือข่าย

6) การรู้สังคม (Social literacy) การรู้สังคม หมายถึง วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม ซึ่งถูกพัฒนาผ่านความร่วมมือและเครือข่ายทักษะการทำงานภายในเครือข่ายทางสังคม เพื่อการรวบรวม ความรู้ การเจรจาข้ามวัฒนธรรมที่แตกต่าง และการผสมผสานความขัดแย้งของข้อมูล

Bawden (2008) (อ้างถึงใน พรพิชชา หลักคำ, 2564) ได้กำหนดองค์ประกอบของ ทักษะการรู้ดิจิทัลไว้ 4 ประการ มีดังต่อไปนี้

1) ทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) การรู้หรือการอ่านออกเขียนได้ และการรู้คอมพิวเตอร์ หรือความรู้ทางเทคโนโลยี

2) พื้นฐานความรู้ (Background Knowledge) มีความเกี่ยวข้องกับโลกของสารสนเทศ และต้องเข้าใจธรรมชาติของทรัพยากรสารสนเทศ โดยมีที่มาจากรูปแบบของหนังสือ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสารทางวิชาการ รายงานทางวิชาชีพ และผู้ใช้สารสนเทศเข้าถึงสื่อสิ่งพิมพ์ทางห้องสมุด มีความเข้าใจถึง “ห่วงโซ่สิ่งพิมพ์” (Publication Chain) ลำดับจากผู้เขียนสู่ผู้จัดเก็บเอกสารผ่านไปยัง บรรณาธิการ สำนักพิมพ์ ผู้จำหน่ายหนังสือ บรรณารักษ์ ถัดจากนั้นเป็นการเข้าสู่ยุคคอมพิวเตอร์ที่จะทำ ความเข้าใจในรูปแบบใหม่ของสารสนเทศ และความเหมาะสมในโลกของสารสนเทศดิจิทัล เป็นจุดเริ่มต้น ที่สำคัญในการเป็นผู้ที่มีการรู้ดิจิทัล

3) สมรรถนะหลักหรือสมรรถนะที่สำคัญ (Central Competencies) ประกอบด้วย การอ่านและความเข้าใจสารสนเทศทั้งรูปแบบดิจิทัลและไม่ใช่ดิจิทัล การสร้างและการสื่อสารสารสนเทศดิจิทัล การประเมินสารสนเทศ การสะสมความรู้จากหลายแหล่ง การรู้สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ สมรรถนะหลักเหล่านี้เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญ

4) ทักษะคติและมุมมอง (Attitudes and Perspectives) เจตคติในการเรียนรู้อย่างเสรี และความรู้ด้านคุณธรรม ซึ่งจะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่กับแนวคิดในอดีต เพื่อให้เกิดการเรียนรู้คุณค่า

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะดิจิทัล คือ ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต โปรแกรมสำเร็จรูป และสื่อออนไลน์ต่างๆ มาใช้ในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกัน มีการนำความรู้ทางดิจิทัลไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์แนวคิดของทักษะดิจิทัล

ที่	ทักษะดิจิทัล	พินิจพรหม เพชรสมบัติ (2566)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562)	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2559)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	Falloon, G. (2020) อ้างถึงใน พินิจพรหม เพชรสมบัติ, 2566).	Ester van Larr et al. (2019) (อ้างถึงใน พินิจพรหม เพชรสมบัติ, 2566).	Lordache, C., Mariën, I., & Baelen, D. (2017) อ้างถึงใน พินิจพรหม เพชรสมบัติ, 2566).	Joint Information Systems Committee (JISC), (2014) (อ้างถึงใน ออมรัตน์ ดอนพิลา, 2566)	UNESCO' s Information for All Programme [IFAP] (2011) (อ้างถึงใน สุทธิวัฒน์ ชื่นชม, กัญญา ใจรักษ์ และอำนาจ Bawden (อ้างถึงใน พรพิชชา หลีกคำ, 2564).	ความถี่
1.	สมรรถนะดิจิทัล	✓	✓		✓	✓		✓		✓	8
2.	ทักษะการรู้ดิจิทัล	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
3.	ความสามารถดิจิทัล	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	7
4.	คุณลักษณะทางดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓			✓		6
5.	การทำงานเป็นทีม				✓	✓	✓		✓	✓	5

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์แนวคิดของทักษะดิจิทัล (ต่อ)

ที่	ทักษะดิจิทัล	ฟินเลพรอน เพชรสมบัติ (2566)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562)	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2559)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	Falloon, G. (2020) อ้างถึงใน ฟินเลพรอน เพชรสมบัติ, 2566).	Ester van Larr et al. (2019) (อ้างถึงใน ฟินเลพรอน เพชรสมบัติ, 2566).	lordache, C., Mariën, I., & Baelden, D. (2017) อ้างถึงใน ฟินเลพรอน เพชรสมบัติ, 2566).	Joint Information Systems Committee (JISC), (2014) (อ้างถึงใน อมรรัตน์ ดอนพิลา, 2566)	UNESCO' s Information for All Programme (2011) [IFAP] (อ้างถึงใน สุทธิพันธ์ ชื่นชม, กัลยา ใจรักษ์ และอำนาจ Bawden (อ้างถึงใน พรพิชชา หลีกคำ, 2564).	ความถี่
6.	ประสบการณ์ดิจิทัล	✓	✓								2
7.	การสื่อสาร			✓			✓				2
8.	ถูกกฎหมายและจริยธรรม			✓		✓					2
9.	ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัย			✓		✓					2
10.	การรู้เท่าทันสื่อ								✓	✓	2
11.	ทักษะการเรียนรู้								✓	✓	2
12.	ทัศนคติและมุมมอง					✓					2
13.	การสร้างเนื้อหาดิจิทัล										1
14.	ยุทธศาสตร์										1
15.	ทักษะการเข้าถึง			✓							1
16.	ความคิดสร้างสรรค์						✓				1
17.	การคิดอย่างมีวิจารณญาณ						✓				1
18.	การแก้ปัญหา						✓				1
19.	การประมวลผล และการจัดการข้อมูล					✓					1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์แนวคิดของทักษะดิจิทัล (ต่อ)

ที่	ทักษะดิจิทัล	พินลพรรณ เพชรสมบัติ (2566)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562)	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2559)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	Falloon, G. (2020) อ้างถึงใน พินลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566).	Ester van Larr et al. (2019) (อ้างถึงใน พินลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566).	lordache, C., Mariën, I., & Baelden, D. (2017) อ้างถึงใน พินลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566).	Joint Information Systems Committee (JISC), (2014) (อ้างถึงใน อมรรรัตน์ ดอนพิลา, 2566)	UNESCO' s Information for All Programme [IFAP] (2011) (อ้างถึงใน สุทธินันท์ ชื่นชม, กัลยา ใจรักษ์ และอำนาจ Bawden (อ้างถึงใน พรพิชชา หลักคำ, 2564).	ความถี่
20.	ความเป็นวิชาการดิจิทัล								✓		1
21.	การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น									✓	1
22.	สิทธิและความรับผิดชอบ			✓							1
23.	ความเข้าใจสื่อดิจิทัล			✓							1
24.	สุขภาพดียุคดิจิทัล			✓							1
25.	ดิจิทัลคอมเมอร์ซ			✓							1

จากการศึกษาแนวคิดทักษะดิจิทัล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เนื้อหาที่กำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษา ดังนี้ พินลพรรณ เพชรสมบัติ (2566); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562); กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2559); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); Falloon, G. (2020) (อ้างถึงใน พินลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566); Ester van Larr et al. (2019) (อ้างถึงใน พินลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566).; lordache, C., Mariën, I., & Baelden, D. (2017) (อ้างถึงใน พินลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566); Joint Information Systems Committee (JISC) (2014) (อ้างถึงใน อมรรรัตน์ ดอนพิลา, 2566); UNESCO's Information for All Programme [IFAP] (2011) (อ้างถึงใน สุทธินันท์ ชื่นชม, กัลยา ใจรักษ์ และ อำนาจ โกวรรณ, 2564) และ Bawden (2008) (อ้างถึงใน พรพิชชา หลักคำ, 2564) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะต้องประกอบของทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 สมรรถนะดิจิทัล

ด้านที่ 2 ทักษะการรู้ดิจิทัล

ด้านที่ 3 ความสามารถดิจิทัล

ด้านที่ 4 คุณลักษณะดิจิทัล

ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่ 1 ด้านสมรรถนะดิจิทัล

ความหมายของสมรรถนะดิจิทัล ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลและสังคมแห่งชาติ (2562) ได้สรุปว่า สมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Competency) หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ปลอดภัย สร้างสรรค์ อิสระ และมีจริยธรรม ได้แก่ การทำงาน การแก้ปัญหา การสื่อสาร การจัดการข้อมูล การร่วมมือ การสร้างเนื้อหา และความรู้

Bream (2016) (อ้างถึงใน บุญชู ใจใส, 2564) ได้สรุปว่า ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 9 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้คอมพิวเตอร์ 2) การใช้อินเทอร์เน็ต 3) การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย 4) การใช้โปรแกรมประมวลคำ 5) การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ 6) การใช้โปรแกรมการนำเสนอ 7) การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล 8) การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ 9) การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงและปลอดภัย

Ferrari, A. (2012) (อ้างถึงใน พรพิชชา หลัคำ, 2564) ได้สรุปว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ชุดของความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความสามารถ กลยุทธ์ และความตระหนักที่จำเป็นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหา สื่อสารจัดการข้อมูล สร้างความร่วมมือ แบ่งปันเนื้อหา และสร้างองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสม

European Union (2006) (อ้างถึงใน สุนันทนา กุศลประเสริฐ, 2565) ได้สรุปว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางสังคมได้อย่างมั่นใจ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร และเพื่อความบันเทิง โดยสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้น ประเมิน จัดเก็บ นำเสนอ แลกเปลี่ยน สื่อสาร และสร้างการมีส่วนร่วมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

Gardner (1997) (อ้างถึงใน ธนบดี สอนสระคู, 2564) ได้สรุปว่า เป็นการเชื่อมโยง การรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันบนพื้นฐานการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะและสมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเน้นความสามารถด้านสังคม (Soft skills) ของการประเมินสารสนเทศ และการรวบรวม ความรู้ร่วมกับชุดของความเข้าใจและทัศนคติ Gilster ยังได้เสนอความเห็นว่าการที่จะรู้ดิจิทัลนั้นควรมีทักษะ 4 ประการ คือ

- 1) การสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต (Internet searching)
- 2) การเข้าถึงและใช้สารสนเทศบนเว็บไซต์ (Hypertext navigation)
- 3) ความรู้เรื่องภาษาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น (Knowledge assembly)
- 4) การประเมินเนื้อหาสารสนเทศ (Content evaluation)

Gilster (1997) (อ้างถึงใน นวพัฒน์ เก็มกามาณ, 2563) ยังได้เสนอความเห็นว่าการที่จะรู้ดิจิทัลนั้น ควรมีทักษะ 4 ประการ คือ

- 1) การสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต (Internet searching)
- 2) การเข้าถึงและใช้สารสนเทศบนเว็บไซต์ (Hypertext navigation)
- 3) ความรู้เรื่องภาษาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น (Knowledge assembly)
- 4) การประเมินเนื้อหาสารสนเทศ (Content evaluation)

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ เข้าใจ และสร้างสื่อดิจิทัล มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลในยุคดิจิทัล สามารถประเมินความถูกต้อง ความเป็นปัจจุบัน และความเหมาะสมของข้อมูล ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย

ด้านที่ 2 ด้านทักษะการรู้ดิจิทัล

องค์ประกอบทักษะการรู้ดิจิทัล ดังนี้

DQ Institute (2019) (อ้างถึงใน พรพิชชา หลักล้า, 2564) ได้สรุปว่า เป็นความสามารถในการค้นหา อ่าน ประเมิน สังเคราะห์ สร้าง ปรับแต่ง และแบ่งปันสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีมี 3 ระดับ ได้แก่ การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ (Media and Information Literacy) การสร้างสรรค์ และการรู้เท่าทันคอมพิวเตอร์ (Content Creation and Computational Literacy) และการรู้เท่าทันข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ (Data and AI Literacy)

Helen, I. (2016) (อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566) ได้สรุปว่า การรู้ดิจิทัลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (Digital literacy in the workplace) ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติงาน การค้นหาและจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศดิจิทัล การคิดวิเคราะห์และการประเมินผลสารสนเทศ ความปลอดภัยในการ

ทำงานกับสารสนเทศดิจิทัล ความตระหนักในวัฒนธรรมและสังคม ความร่วมมือ การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน และความคิดสร้างสรรค์

American Library Association (2012) (อ้างถึงใน อมรรัตน์ ดอนพิลา, 2566) ได้สรุปว่า ความสามารถในการใช้สารสนเทศ และเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อค้นหา ประเมิน สร้างสรรค์ และสื่อสาร สารสนเทศ ซึ่งต้องการทั้งทักษะทางเทคนิค และทักษะทางการคิด

Hobbs (2010) (อ้างถึงใน อมรรัตน์ ดอนพิลา, 2566) ได้สรุปว่า ทักษะการรู้ดิจิทัล เป็นความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศ ระบุแหล่งข้อมูลได้ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อความ การประเมินความน่าเชื่อถือ หรือมีคุณภาพ สิ่งที่สืบค้นได้สร้างเนื้อหาในหลากหลายรูปแบบโดยใช้ภาษา ภาพ เสียง และเครื่องมือทางดิจิทัลได้ สะท้อนพฤติกรรมการสื่อสาร และกำกับตนเองในสังคมได้อย่างมีจริยธรรม

Media Awareness Network (2010) (อ้างถึงใน อมรรัตน์ ดอนพิลา, 2566) ได้สรุปว่า การรู้ดิจิทัล หมายถึง ทักษะและความรู้ในการเข้าถึง และใช้เครื่องมืออุปกรณ์ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมถึงการประยุกต์ใช้ได้ มีการใช้งานซึ่งอยู่บนความเข้าใจ และการคิดวิเคราะห์ดิจิทัลทั้งในเนื้อหาของดิจิทัล และการประยุกต์ใช้ และมีความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

Bawden (2008) (อ้างถึงใน สุทธิพันธ์ ชื่นชม, กัลยา ใจรักษ์ และ อำนาจ โกวรรณ, 2564) ได้สรุปว่า เป็นชุดทักษะที่ประกอบด้วย ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และทักษะการรู้สารสนเทศ การประเมินสารสนเทศ การรู้เท่าทันสื่อ และการรู้อินเทอร์เน็ตและเครือข่าย โดยเน้นทักษะ และทัศนคติในการประเมินสารสนเทศ และรวบรวมองค์ความรู้

SNAB (2001) (อ้างถึงใน นวพัฒน์ เก็มกามาณ, 2563) ได้สรุปว่า การรู้ดิจิทัลเป็นความเข้าใจและความตระหนักเกี่ยวกับความสามารถของเครื่องมือดิจิทัล เพื่อการใช้งานเครื่องมือเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่เหมาะสม

Glister (1997) (อ้างถึงใน นวพัฒน์ เก็มกามาณ, 2563) ได้สรุปว่า ได้ให้นิยามการรู้ดิจิทัล ด้วยคำภาษาอังกฤษว่า Digital Literacy ในหนังสือที่มีชื่อว่า Digital Literacy ซึ่งถือได้ว่าเป็นความพยายามในการให้คำนิยามอย่างง่าย ว่าเป็นทักษะในการอ่านออกเขียนได้ในยุคดิจิทัล ทักษะในการอ่านออกเขียนได้ในยุคดิจิทัล

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา รู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ รู้เท่าทันข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีทักษะในการค้นหา ใช้ และประเมินข้อมูล สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัล เข้าถึงฐานข้อมูล และติดตามข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทและลักษณะของแหล่งข้อมูลสารสนเทศ อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทและการใช้งานเครื่องมือทางดิจิทัล

ด้านที่ 3 ทักษะความสามารถดิจิทัล

ความหมายทักษะความสามารถดิจิทัล ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้สรุปว่า ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษามีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกทางเทคโนโลยี ที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน ล้วนส่งผลทำให้ผู้เรียน การเรียนรู้ ครูผู้สอน เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัล จึงหมายถึง การนำของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลที่มีพฤติกรรมสามารถนำองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะดิจิทัล 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านประสบการณ์ 4) ด้านคุณลักษณะ 5) ด้านสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) ได้สรุปว่า ความสามารถดิจิทัล หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Buehler, D. (2016) (อ้างถึงใน ศศิวิมล ม่วงกล่ำ, 2562) ได้สรุปว่า ความสามารถดิจิทัล หมายถึง เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ การสร้างภาพลักษณ์ การเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ เว็บไซต์องค์กร เพื่อการประชาสัมพันธ์และการวิเคราะห์ข้อมูล

Bream (2016) (อ้างถึงใน บุญชู ใจใส, 2564) ได้สรุปว่า ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 9 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้คอมพิวเตอร์ 2) การใช้อินเทอร์เน็ต 3) การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย 4) การใช้โปรแกรมประมวลคำ 5) การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ 6) การใช้โปรแกรมการนำเสนอ 7) การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล 8) การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ 9) การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงและปลอดภัย

Allan Martin & Jan Grudziecki (2006) (อ้างถึงใน นวพัฒน์ เก็มกามาณ, 2563) ได้สรุปว่า ความสามารถดิจิทัล คือ การใช้ความรู้ความสามารถทักษะ จริยธรรมและการสร้างสรรค์ผลงานในบริบทดิจิทัล โดยเสนอรูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัล ระดับบุคคลไว้ 3 ระดับ คือ 1) ความสามารถ

ทางดิจิทัล (digital competency) ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทศนคติ 2) การนำดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ (digital usage) 3) การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางดิจิทัล (digital transformation)

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะการใช้เทคโนโลยี คิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา สามารถป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ในการใช้ดิจิทัลได้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยง และมีทักษะในการจัดการความเสี่ยง มีเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบในโลกดิจิทัล ปฏิบัติตนตามกฎหมายและจริยธรรม มีการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบในโลกดิจิทัล ปฏิบัติตนตามกฎหมายและจริยธรรม ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ด้านที่ 4 คุณลักษณะดิจิทัล

ความหมายคุณลักษณะดิจิทัล ดังนี้

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2561) ได้สรุปว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ว่าเป็นแนวคิดและแนวปฏิบัติที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้พลเมืองเรียนรู้ว่าจะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และปกป้องตนเองจากความเสี่ยงต่างๆ รวมทั้งรู้จักเคารพสิทธิของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อสังคมในโลกสมัยใหม่ไปจนถึงเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อสังคม และใช้มันเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก

สรานนท์ อินทนนท์ (2561) ได้สรุปว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัลว่าเป็นพลเมืองผู้ใช้งานสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ที่เข้าใจบรรทัดฐานของการปฏิบัติตัวให้เหมาะสม และมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารในยุคดิจิทัลในการสื่อสารที่ไร้พรมแดนสมาชิกของโลกออนไลน์ คือ ทุกคนที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตบนโลกใบนี้ ผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ อายุ ภาษา และวัฒนธรรม พลเมืองดิจิทัลจึงต้องเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม เห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น มีส่วนร่วมและมุ่งเน้นความเป็นธรรมในสังคม

Mike Ribble (2019) (อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2566) กำหนดคุณลักษณะความเป็นพลเมืองดิจิทัลไว้ว่า มี 3 คุณลักษณะ ดังนี้

- 1) เคารพตนเองและเคารพผู้อื่น ประกอบด้วย มีมารยาทในการใช้งานดิจิทัล (Digital Etiquette) เข้าถึงดิจิทัลอย่างเสมอภาค (Digital Access) และปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล (Digital Law)
- 2) พัฒนาตนเองและสัมพันธ์กับผู้อื่น ประกอบด้วย มีการสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication) มีความรู้ความสามารถในการอ่าน เขียนข้อความ และการใช้งานดิจิทัล (Digital Literacy) และการค้าขายบนดิจิทัล (Digital Commerce)

3) ปกป้องตนเองและปกป้องผู้อื่น ประกอบด้วย ปฏิบัติตนอย่างมีความรับผิดชอบตามสิทธิของตนเอง และสิทธิของผู้อื่น (Digital Rights and Responsibilities) ความปลอดภัยของตนเองในการใช้งานดิจิทัล (Digital Security) ร่างกายและจิตใจที่มีสุขภาพดีเมื่อใช้งานดิจิทัล (Digital Health and Wellness)

Ribble, M. (2011) (อ้างถึงใน วรยุทธ วิลามาต, 2563) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะด้านดิจิทัล ไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1) การใช้ดิจิทัลอย่างรู้เท่าทัน (Digital Literacy) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ก่อนที่จะแชร์หรือส่งต่อให้ผู้อื่น

2) ทักษะทางดิจิทัล (Digital skill) หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking Skill) เข้าใจและประเมิน (Understanding and Evaluating) รวมถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล

3) ความคิดเห็นที่มีต่อดิจิทัล (Digital attitude) ในด้านกฎหมายและจริยธรรมทางดิจิทัล รวมถึงความปลอดภัยทางดิจิทัลและสังคมดิจิทัล

4) ความเป็นผู้นำทางดิจิทัล (Digital Leadership) หรือความสามารถในการเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงไปสู่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านดิจิทัล

UNESCO (2016) (อ้างถึงใน วรยุทธ วิลามาต, 2563) ได้ให้ความหมายของความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ไว้ว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการค้นหา เข้าถึง ใช้งาน และสร้างข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อมต่อกับผู้อื่น และเชื่อมต่อกับเนื้อหาในลักษณะคล่องแคล่ว มีวิจารณญาณ ละเอียดอ่อน และมีจริยธรรม จัดการกับสภาพแวดล้อมออนไลน์ และไอซีทีอย่างปลอดภัยและมีความรับผิดชอบ ขณะที่ตระหนักถึงสิทธิของตนเอง

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ พัฒนาทักษะดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน รู้เท่าทันเทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม มีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถระบุ วิเคราะห์ ประเมิน ควบคุม ติดตามความเสี่ยงทางดิจิทัล

ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม

ความหมายการทำงานเป็นทีม ดังนี้

จินตนา บุญบงการ (2549) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทีม (Team) คือ กลุ่มคนที่มีเป้าหมาย ถึงแม้จะมีความแตกต่างกันแต่มีเป้าหมายเดียวกัน แต่มีความสามารถ มีพรสวรรค์ ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

สุรพร พึ่งพุทธคุณ (2549) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทีม (Team) คือ การมีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการร่วมมือกัน

สุนันทา เลาหนันท์ (2549) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้เกิดจากศาสตราจารย์กลุ่มหนึ่งของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด โดยมี Elton Mayo ผู้ได้ชื่อว่า บิดาแห่งการศึกษามนุษยสัมพันธ์ในสหรัฐอเมริกา ในระหว่างปี ค.ศ. 1924 - 1932 คือ การศึกษาที่ฮอว์ธอร์น (Hawthorne studies) รัฐอิลลินอยส์ ของ western Electric Company เป็นการศึกษาผลกระทบแสงสว่างที่มีต่อผลผลิตของงาน ผลการทดลองสรุปว่า กลุ่มคนที่ปฏิบัติงานในห้องที่มีแสงสว่างเพียงพอ มีผลการปฏิบัติงานที่มาก กล่าวคือ คนงานจะทำงานที่มีประสิทธิภาพที่มากกว่า ภายใต้สภาวะที่มีแสงสว่างเพียงพอ

ธีระ รุญเจริญ (2548) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลายคนมาทำงานด้วยกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนในทีมมีใจตรงกัน ทำงานร่วมกันให้เต็มที่ สุดฝีมือ ประสานงานกันอย่างดี เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2546) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความยืดหยุ่นมากกว่าการทำงานแบบต่างคนต่างทำตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและความชำนาญของตน ขณะเดียวกันทีมงานก็สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ หรือปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่าการจัดโครงสร้างองค์การแบบ แผนงาน หรือรูปแบบเดิมๆ ที่แบ่งงานเป็นขั้นตอนตามความชำนาญ ประการสำคัญ การทำงานเป็นทีม ยังเป็นวิธีการที่ดีในการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่เป็นประชาธิปไตยในองค์การ และทีมงาน จะช่วยกระตุ้นพนักงานให้ทำงานของตน และกลุ่มอย่างเต็มความสามารถ โดยสมาชิกในทีมงานจะต้องเข้าใจภารกิจวัตถุประสงค์ และปฏิบัติตามกฎพื้นฐานของกลุ่ม ตลอดจนแบ่งความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่อย่างยุติธรรม เพื่อช่วยให้การทำงานสอดคล้องประสานกันไปในทิศทางเดียวกัน

Robbin (2007) (อ้างถึงใน นนทวัตร ทาหอม, 2564) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นสมาชิกทุกคนที่ทำงาน ไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

Parker (1990) (อ้างถึงใน ยุทธศักดิ์ อินทฤฎร สวัสดิ์วงศ์ชัย, 2566) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันและต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานในทีมให้บรรลุเป้าหมายหรือการทำงานเป็นทีมให้เสร็จสมบูรณ์ โดยมีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำให้งานสำเร็จร่วมกัน

Woodcock (1989) (อ้างถึงใน วาสนา เกอแอสละ, 2559) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิดการกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจและมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกับครูในสถานศึกษา บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมการสื่อสาร การประสานงาน การสนับสนุน โดยมุ่งเป้าไปที่เป้าหมายเดียวกัน มีการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม บุคคล เวลา ทรัพยากร วิธีการติดตามและประเมินผล จัดสรร ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการใช้ทักษะ ประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถของครูทุกคน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ นำพาองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน ส่งเสริมให้ครูมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน นอกจากนี้ยังสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูทุกคน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้น และระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมที่จะทำให้บุคคลตระหนักที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ โดยอาศัยการบริหารการจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อองค์กรอย่างมีคุณภาพมากที่สุด จึงมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่ก็น้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมากน้อยเพียงใด

ภารดี อนันต์นาวิ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่กระทำใ้มนุษย์กระทำกิจกรรมการทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทาง และช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะ และเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความต้องการ

แรงปรารถนา ความคาดหวัง พลังกดดัน และสิ่งล่อใจ มาเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเงื่อนไขที่ต้องการ

จันทราณี สงวนนาม (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ (Need) แรงขับ (Drives) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้แนะ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

สุนทร โคตรบรรเทา (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การหาวิธีการ และแนวทางให้คนทำงานด้วยความสบายใจ โดยให้มีความพยายามในการทำงาน มีความอดทนในการทำงาน และมีทิศทางในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และเมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน และมีการดำรงไว้ให้กิจกรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป

Weiten, W. (1995) (อ้างถึงใน มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563) ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจ ว่าเป็นความต้องการ (Needs) ความอยาก (Wants) ความสนใจ (Interests) และความปรารถนา (Desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่นอน หรือกล่าวสั้นๆ ว่าการจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย

McClelland, D. C. (1985) (อ้างถึงใน มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563) ได้ให้คำนิยามของแรงจูงใจ ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง สำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นธรรมชาติ ซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงาน การเปลี่ยนแปลง และการเลือกแสดงพฤติกรรม

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมและความสามารถสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้ตนเองได้ตามสิ่งที่ตั้งเป้าหมายหรือบรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมที่จะทำให้บุคคลตระหนักที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ เพื่อให้ตนเองได้ตามสิ่งที่ตั้งเป้าหมาย หรือบรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ

2.3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือ แรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน

การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จ คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ต่องานให้มากที่สุด ซึ่งแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

สัมมา ธรณิธย์ (2556) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องาน และวิธีการขององค์การที่แตกต่างกันไป การจูงใจผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1) การจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำกิจการงานให้ประสบความสำเร็จได้ดีกว่าผู้ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2) การจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือลดละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง

3) การจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงาน การค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม

4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1) แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการแรงผลักดันนั้นๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้

2) แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร

ภารดี อนันต์นาวิ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1) ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้นๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังแก่อิทธิพลแสดงพฤติกรรม

2) การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใดนำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ คือ สำเร็จความต้องการ

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารซึ่งผู้นำควรคำนึงถึง 7 ประการ ดังนี้

1) แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

- 2) แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร
- 3) แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร
- 4) แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างทีมงาน ความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร
- 5) แรงจูงใจช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กร
- 6) แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทุกตำแหน่ง
- 7) แรงจูงใจของผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สุพานี สฤณภูวนิช (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือ พนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจที่จะทำงานทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์ และพัฒนาองค์กร ตลอดจนถึงคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนนั้นก็จะเฉยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานให้เสร็จๆ พันตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

สุนทร โคตรบรรเทา (2551) กล่าวว่า การจูงใจคนนี้เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความชอบและความไม่ชอบ มีความต้องการ มีความเกียจคร้านและความขยัน และมีความเบื่อหน่าย และรักงาน ฯลฯ แรงจูงใจเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการปฏิบัติงานในองค์กร และเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการจูงใจบุคลากรเพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจนอกจากจะมีประโยชน์ต่อองค์กร และผู้บริหารแล้ว ยังมีประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรด้วย กล่าวคือ ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และสนองต่อความต้องการของตนเองได้พร้อมๆ กัน สามารถปรับตัวให้เข้าองค์กรได้สะดวกขึ้น ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าตอบแทน และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจคือ สิ่งที่สามารถสะท้อนความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และอยู่ในความรับผิดชอบ มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจที่จะทำงานได้ใช้ความสามารถหรือทักษะของตนอย่างเต็มที่ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้งและปัญหาต่างๆ กระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น ทำงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพมากขึ้น และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.3.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวถึงในที่นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และนำไปกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สุพัตรา สุภาพ (2546) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1) งาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้ และทำให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2) ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมากก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3) คน หรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่าคือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่าๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่ชอบแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4) โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตามมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5) สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐาน ไม่ว่าจะเป็นด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6) สวัสดิการ หรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระจกชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7) การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้ง หรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการ และนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8) ความมั่นคงในองค์กร โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9) ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรัก และถูกรัก

10) ความมั่นคงและปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่เต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้หรือขาดความรู้ย่อมและในคนที่มีความรู้มากขึ้นจะต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก ความสามารถในการทำงานของเขา

11) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการด้านนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

12) การจัดการและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานภายในสถาบัน ซึ่งพบว่าคนมีอายุมากมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

13) ค่าจ้าง มีความสำคัญคือ องค์กรประกอบทั้งหมดของคนงานชาย จะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานรัฐ

14) ลักษณะของงานที่กระทำ เป็นองค์ประกอบสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้าจะเกิดความพอใจ

15) ลักษณะทางสังคมของงาน ถ้างานใดผู้ปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

16) การนิเทศงาน มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน ออกจากงานได้ ในเรื่องนี้เขาพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบที่วุ่นวายมากกว่าผู้ชาย

17) การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษา

18) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงในการทำงาน มีงานวิจัยหลายอย่างแสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่นๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิง โดยเฉพาะผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว จึงเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

19) สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ (2545) กระบวนการจูงใจ (Motivation Process) เริ่มต้นจากความต้องการของบุคลากร ทำให้ต้องมีการตอบสนองความต้องการ โดยแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายคือ ความพึงพอใจ การจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงานจนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ เกิดจากองค์ประกอบสองส่วน คือ องค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอก องค์ประกอบภายในเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล เป็นแรงกระตุ้นภายในจิตใจ ทำให้อยากทำงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ (Responsibility) การยอมรับ (Recognition) การมีส่วนร่วม (Participation) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) และความก้าวหน้า (Advancement) เป็นต้น องค์ประกอบภายนอกเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความรู้สึกจากสภาพการทำงานที่มั่นคงของหน่วยงาน ได้แก่ ความมั่นคงของงาน ค่าจ้าง นโยบาย การบริหารงาน ผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน สภาพภาพในองค์กร เงื่อนไขของการทำงาน ตลอดจนการบริการขององค์กร เป็นต้น จากองค์ประกอบภายในและภายนอกดังกล่าวจะทำให้ผลการทำงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ การจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะการจูงใจจะมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่าง คือ ความรู้ความสามารถของบุคคล สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ

สุนันทา เลาหนันท์ (2541) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจบุคคลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) การจัดงานที่ทำหายความสามารถให้ทำ แต่ต้องคำนึงถึงอยู่เสมอว่างานที่มีลักษณะทำหายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ทำหายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้
- 2) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน หากบุคคลถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผน และกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง
- 3) การให้การยกย่องและสถานภาพบุคคลทุกคน ไม่ว่าอยู่ในฐานะอะไร ต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน แต่การยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจ และผลของการปฏิบัติงานจะต้องสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย
- 4) การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบหมายความรับผิดชอบ เป็นเครื่องมือในการจูงใจคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่ง เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคน ความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย

จึงสำคัญ แต่ต้องคำนึงด้วยว่าความมั่นคง ปลอดภัยมากน้อยเท่าใด จึงเป็นตัวกระตุ้นที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6) การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวเอง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง

7) การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว ความปรารถนาที่จะก้าวหน้าในทางด้านอาชีพ เป็นเป้าหมายของทุกคนในองค์กร การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่างๆ ล้วนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

8) การให้เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน การวิจัยในปัจจุบันยังสรุปได้ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับความสำคัญของเงินที่มีต่อแรงจูงใจ เพียงแต่ชี้แนะว่าเงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าที่จะเป็นแรงจูงใจ แต่คนส่วนมากก็ยังให้คุณค่าเงินไว้สูง

9) การให้โอกาสแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับผู้บริหาร ซึ่งความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานทำให้เป็นแรงกระตุ้นที่จะแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

Pigors, Pool and Charles A. Mayers (1981) (อ้างถึงใน บุญชู, เสือรุ่ง, 2559) เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เป็แรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
- 2) ลักษณะของงานที่ต้องปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- 3) มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
- 4) มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
- 5) มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
- 6) ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
- 7) มีการแบ่งเวลาทำงาน และเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
- 8) มีการเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

Locke (1976) (อ้างถึงใน สุภานันท์ พุฒตาล, 2562) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำการศึกษาวิจัยในปี ค.ศ. 1976 ไว้ 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ตัวงาน ได้แก่ ความสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน

2) เงินเดือน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับความยุติธรรม และความทัดเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร

3) การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4) การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์ การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน

5) ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการ การรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน

6) สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ท่าเลที่ตั้ง และรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน

7) การนิเทศงาน ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

8) เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

9) องค์กรและการบริหารงาน ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือน และนโยบายในการบริหารงานขององค์กร วิธีการจูงใจที่กล่าวข้างต้นเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่นักพฤติกรรมศาสตร์เห็นว่ามีส่วนในการจูงใจให้คน หรือบุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแต่ละคนจะมีความต้องการแตกต่างกันไป

Barmard, C. I. (1974) (อ้างถึงใน สุจิรา ถาปิ่นแก้ว, 2565) ให้แนวคิดว่าสิ่งจูงใจที่ผู้บริหารจะต้องใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีอยู่ 8 ประการ คือ

1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ สิ่งของหรือสภาพทางกายที่ให้บุคลากรเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัล

2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เช่น เกียรติภูมิ สิทธิพิเศษ และอำนาจ เป็นต้น

3) สภาพทางกายที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดความสุขต่อการทำงาน

4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ รวมทั้งการได้แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร

5) ความดึงดูดใจทางสังคม

6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และเจตคติของบุคคล

7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน

8) สภาพการทำงานหรือการอยู่ร่วมกันในองค์กร

Alderfer, C. P. (1972) (อ้างถึงใน สุจิรา ถาปิ่นแก้ว, 2565) เป็นข้อเสนอที่ขยายความครอบคลุมทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) โดย Alderfer, C. P. (1972) ได้กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ กล่าวคือ กลุ่มแรก เป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (existence needs) กลุ่มที่ 2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (related needs) และกลุ่มสุดท้าย ความต้องการด้านการเติบโต (growth needs) เรียกสั้นๆ ว่า ERG. กล่าวโดยย่อๆ ได้ดังนี้

1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการที่จะให้มีชีวิตอยู่รอด ซึ่งนอกจากความต้องการด้านร่างกายแล้ว ยังรวมไปถึงความมั่นคงในงาน สวัสดิภาพ และความปลอดภัย ก็รวมไปในกลุ่มนี้

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากสังคม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการมีชื่อเสียง และการได้รับการยกย่องจากสังคม เหล่านี้เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการไม่น้อยไปกว่าความต้องการทางร่างกาย

3) ความต้องการด้านความเติบโต เป็นความต้องการในการพัฒนาตนเองความเจริญก้าวหน้าในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนความเข้าใจตนเอง และได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

Gilmer, Von Haller B. (1971) (อ้างถึงใน ศุภานันท์ พุฒตาล, 2562) ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1) ลักษณะของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้า หรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงานเพราะองค์ประกอบนี้มาก

2) การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน และลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

3) ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มียาอายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

4) บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้ และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้นๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน มีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายนอกเหนือจากลักษณะอื่นๆ ของการปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6) ค่าจ้างหรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงิน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบลำดับแรก แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

7) ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้น ความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8) ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

9) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10) ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ วันหยุดพักผ่อนต่างๆ

McClelland, D. C. (1961) (อ้างถึงใน สุจิรา ถาปิ่นแก้ว, 2565) กล่าวว่า ในการทำงานนั้นมีแรงจูงใจหรือความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ ประการแรก ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง พลังผลักดันที่ต้องการแสดงออกถึงความดีเด่น ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จได้ดีกว่าคนอื่น หรือดีกว่ามาตรฐานทั่วไป ความมุ่งมั่นพยายามต่อสู้ฟันฝ่าเพื่อความสำเร็จ คนที่มีความต้องการแบบนี้ เป็นคนที่ปรารถนาจะทำอะไรให้ได้ดีกว่าคนอื่น เป็นคนที่ถือว่างานเป็นเรื่องที่ท้าทาย และเป็นคนที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่องานของตน ประการที่สอง ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลและเข้าไปควบคุมกำกับคนอื่นให้กระทำตามที่ตนต้องการ คนพวกนี้ชอบทำตัวเป็นคนคุมเกม ชอบมีอำนาจ ชอบศักดิ์ศรีมากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ดี และชอบทำงานในลักษณะที่แข่งขันกับคนอื่น และประการที่สาม ความ

ต้องการที่จะผูกพัน (Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบและเป็นมิตร คนพวกนี้ต้องการบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจกัน และร่วมมือกันทำงาน ซึ่งโดยสรุปแล้ว คนที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง จะประสบความสำเร็จถ้าได้บริหารกิจการของตนเอง หรือได้บริหารงานหน่วยงานอิสระภายในองค์กรขนาดใหญ่ แต่คนเหล่านี้ไม่จำเป็นจะต้องเป็นนักบริหารที่ดีสำหรับองค์กรขนาดใหญ่เสมอไป นอกจากนี้ นักวิชาการบางท่านเชื่อว่าคนที่มีความต้องการอยากมีอำนาจ และมีความต้องการที่จะผูกพันน้อยจะเป็นคนที่เป็่นนักบริหารที่ดี

Herzberg, Frederick., Mausner, Bernard and Snyderman, Barbara B. (1959) (อ้างถึงใน สุจิรา ธารินแก้ว, 2565) ได้เสนอว่า ทฤษฎีแรงจูงใจมีอยู่ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่

(1.1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

(1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนาย ให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

(1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(1.5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

(2.1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

(2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

(2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(2.4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(2.5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(2.6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

(2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

(2.8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

(2.9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

สรุปได้ว่า แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ องค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร การเข้าใจปัจจัยและแนวทางสร้างแรงจูงใจช่วยให้บุคคลทุ่มเทและทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งงานสถาบันราชภัฏ, (2545) Pigors, Pool and Charles A. Mayers. (1981) (อ้างถึงใน บุญชู เสือรุ่ง, (2559). Locke (1976) (อ้างถึงใน ศุภานันท์ พุฒตาล, (2562). Barnard, C. I. (1974) (อ้างถึงใน สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว, 2565). Alderfer, C. P. (1972) (อ้างถึงใน สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว, 2565). Gilmer, Von Haller B. (1971) (อ้างถึงใน ศุภานันท์ พุฒตาล, McClelland, D. C. (1961) (อ้างถึงใน สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว, 2565). Herzberg, Frederick., Mausner, Bernard and Snyderman, Barbara B. (1959) (อ้างถึงใน สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว, 2565).								ความถี่
1.	การยอมรับนับถือ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2.	ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓				✓	✓	6
3.	ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	7
4.	นโยบายและการบริหาร	✓		✓	✓			✓	✓	5
5.	เงินเดือน	✓		✓	✓			✓	✓	5
6.	ความมั่นคงในการทำงาน	✓				✓	✓		✓	4
7.	ลักษณะงาน	✓				✓	✓		✓	4
8.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน		✓	✓	✓				✓	4
9.	ความสำเร็จของงาน			✓		✓		✓	✓	4
10.	ความรับผิดชอบ	✓				✓			✓	3
11.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	✓	✓	✓						3
12.	วิธีการปกครองบังคับบัญชา	✓						✓	✓	3
13.	ความร่วมมือ		✓		✓					2
14.	โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต		✓							1
15.	การมีส่วนร่วม	✓								1
16.	ความต้องการทางสังคม				✓					1
17.	ผลตอบแทนที่ได้รับ เงินบำเหน็จบำนาญ						✓			1
18.	การนิเทศงาน			✓						1
19.	สภาพการทำงาน						✓			1
20.	ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน		✓							1

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (ต่อ)

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระบบ (2545)	Pigors, Pool and Charles A. Mayers. (1981) (อ้างถึงใน บุญชู เสือรุ่ง, (2559).	Locke (1976) (อ้างถึงใน ศุภานันท์ พุฒตาล, (2562).	Barnard, C. I. (1974) (อ้างถึงใน สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว, 2565).	Alderfer, C. P. (1972) (อ้างถึงใน สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว, 2565).	Gilmer, Von Haller B. (1971) (อ้างถึงใน ศุภานันท์ พุฒตาล, (2562).	McClelland, D. C. (1961) (อ้างถึงใน สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว, 2565).	Herzberg, Frederick., Mausner, Bernard and Snyderman, Barbara B. (1959) (อ้างถึงใน สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว, 2565).	ความถี่
21.	มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล		✓							1
22.	ความต้องการอำนาจ							✓		
23.	ผลสัมฤทธิ์	✓								1
24.	ความจงรักภักดี				✓					1

จากการศึกษาแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เนื้อหาที่กำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อให้ความสอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษา ดังนี้ สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระบบ (2545); Pigors, Pool and Charles A. Mayers (1981) (อ้างถึงใน บุญชู เสือรุ่ง, 2559); Locke (1976) (อ้างถึงใน ศุภานันท์ พุฒตาล (2562); Barnard, C. I. (1974) (อ้างถึงใน สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว, 2565); Alderfer, C. P. (1972) (อ้างถึงใน สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว, 2565); Gilmer, Von Haller B. (1971) (อ้างถึงใน ศุภานันท์ พุฒตาล, (2562); McClelland, D. C. (1961) (อ้างถึงใน สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว, 2565) และ Herzberg, Frederick., Mausner, Bernard and Snyderman, Barbara B. (1959) (อ้างถึงใน สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว, 2565) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้อำนาจประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การยอมรับนับถือ
- 2) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 3) ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร

4) นโยบายและการบริหาร

5) เงินเดือน

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน

1) การยอมรับนับถือ

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับการยอมรับนับถือ ดังนี้

พรนพ พุกพันธุ์ (2544) ได้สรุปว่า การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง เช่น การได้รับคำชมเชยสรรเสริญต่อหน้าสาธารณชน การประกาศเป็นพนักงานดีเด่น ติดรูปถ่ายผู้ที่มีผลงานดีเด่น ลงประวัติการทำงานไว้ในที่ที่เห็นได้ชัดเจน มอบรางวัล โล่เกียรตินิยม จัดงานเลี้ยงแสดงความยินดีในโอกาสได้รับการยอมรับ ประชาสัมพันธ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน เป็นต้น

ยงยุทธ เกษสาคร (2547) ได้สรุปว่า การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับคำชมเชยด้วยการพูด หรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ

Flippo (1971) (อ้างถึงใน สรรลยา ผลสุกบริสุทธิ์, 2562) ได้สรุปว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการไว้วางใจ ความเชื่อถือ การยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ชมเชยจากผู้อื่นเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ทำด้วย

Gilmer (1975) (อ้างถึงใน สรรลยา ผลสุกบริสุทธิ์, 2562) ได้สรุปว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ การได้รับการยกย่องชมเชย การให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อันส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

Miner (1992) (อ้างถึงใน สรรลยา ผลสุกบริสุทธิ์, 2562) ได้สรุปว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับผิดชอบงานของบุคลากร การรับมอบหมายงานมาปฏิบัตินั้น บุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานเต็มที่ ปราศจากการรบกวนจากผู้อื่น

วิชัย แหวนเพชร (2543) ได้สรุปว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

พนัส หันนาคินทร์ (2542) ได้สรุปว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงความรับรู้ในความสามารถ เมื่อบุคคลประสบผลสำเร็จจากการทำงาน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาทราบ และเอาใจใส่ผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

Herzberg, F. (1959) (อ้างถึงใน วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์, 2558) ได้สรุปว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

Maslow (1954) (อ้างถึงใน เรณู ฤๅชา, 2560) ได้สรุปว่า มนุษย์เมื่อได้รับความต้องการทางกายภาพ และความปลอดภัยแล้ว จะมีความต้องการทางด้านสังคม ต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ให้ผู้อื่นยอมรับในความสามารถของตน ดังนั้น ในการปฏิบัติงานผู้บริหารควรยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายต่างๆ ในโรงเรียน เนื่องจากบุคลากรก็เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาเช่นกัน และการทำให้บุคลากรรับรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติงานจะทำให้เขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่คิดถึงงานส่วนตัว แต่เป็นงานเพื่อส่วนรวม

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรับรู้ถึงการให้ความสำคัญจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานผ่านกลยุทธ์ต่างๆ ทำให้ครูรู้สึกภูมิใจ มีแรงจูงใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จ ให้รางวัล สนับสนุนกิจกรรม และการสร้างบรรยากาศที่ดี เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายต่างๆ มีความตระหนัก และให้ความสำคัญกับผลงานของครู มองเห็นคุณค่าและบทบาทสำคัญของครูต่อความสำเร็จของนักเรียน

2) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2535) ได้สรุปว่า ความก้าวหน้าในทางวิชาชีพ หมายถึง กิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่มีขึ้น เพื่อช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานอาชีพของตนเองในอนาคตภายในองค์การ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้องค์การสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และขณะเดียวกันพนักงานก็มีโอกาสที่จะมีผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้สูงสุด

Gillmer (1996) (อ้างถึงใน ตติยภัทร์ ปิติเศรษฐพันธุ์, 2564) ได้สรุปว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนมีความพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา และการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงานที่รับผิดชอบ

London & Stumph (1982) (อ้างถึงใน ตติยภัทร์ ปิติเศรษฐพันธุ์, 2564) ได้สรุปว่า ความก้าวหน้าทางอาชีพไว้ หมายถึง การเปลี่ยนบทบาทในการทำงานนั้นจะให้ผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนระดับชั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจ

ต่อชีวิต ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง ซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ หรือสถานภาพที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายในอาชีพของแต่ละคน

Barnard (1972) (อ้างถึงใน ธนพรธ อนุเวช, 2564) ได้สรุปว่า สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นอย่างดี

Ghiselli, E. E., & Brown, C. W. (1965) (อ้างถึงใน เรณู ฤๅชา, 2560) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ สิ่งจูงใจทางด้านรายได้ประจำ และรายได้พิเศษ ก็เป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Herzberg, F. (1959) (อ้างถึงใน วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, 2558) ได้สรุปว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้นในโรงเรียน เช่น การเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้ครูได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมากขึ้น เช่น การเป็นหัวหน้าโครงการ การเป็นคณะกรรมการต่างๆ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การเป็นครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ เปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามความถนัด นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูมีผลงานทางวิชาการ นวัตกรรมการสอน ผลงานวิจัย หรือผลงานอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

3) ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ดังนี้

Deery, Iverson & Walsh (2010) (อ้างถึงใน นันทพร ทองลัม, 2563) ได้สรุปว่า เพื่อนร่วมงาน คือ บุคคลที่ทำงานด้วยกันในบทบาทฐานะคนงาน เพื่อนร่วมงานสามารถแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ของตน เมื่ออีกคนต้องเผชิญกับปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานยังสามารถส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สนับสนุน และเป็นประโยชน์ในการจัดการกับปัญหา และความเครียดในแต่ละวัน

Chickering (1969) (อ้างถึงใน นันทพร ทองลัม, 2563) ได้สรุปว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ โดยแต่ละบุคคลมีภูมิหลังที่แตกต่างกัน หมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ ลักษณะความแตกต่างของบุคคลประกอบด้วย การศึกษา สติปัญญา อารมณ์ สังคม สิ่งแวดล้อม การเลี้ยงดู และประสบการณ์ในอดีต การสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น พึงระลึกว่าบุคคลมีความแตกต่างกันทั้งด้านการศึกษา สติปัญญา

อารมณ์ สังคม สิ่งแวดล้อม การเลี้ยงดู ตลอดจนประสบการณ์ในอดีต บุคคลมีทัศนคติที่ต่างกัน แต่สิ่งสำคัญบุคคลต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการการยอมรับ ดังนั้น การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเริ่มได้จากการมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่นเมื่อเกิดทัศนคติที่ดี ความรู้สึกที่ดีก็เกิดตามมา และพร้อมที่จะมองบุคคลอื่นด้วยความมีไมตรี และสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้

Huse, Cummings (1985) (อ้างถึงใน มัณฑนา ชุมปัญญา, 2563) ได้สรุปว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เป็นเหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

Alderfer, C. P. (1972) (อ้างถึงใน สุจิรา ถาปิ่นแก้ว, 2565) ได้สรุปว่า ความต้องการมีสัมพันธภาพ (relatedness needs (R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อมเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการ ความผูกพัน หรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม)

Barnard (1972) (อ้างถึงใน ธนพรธ อนุเวช, 2564) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจของบุคคลที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตร มีความสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์หรือสามัคคี รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว ความร่วมมือกันดีในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

Herzberg, F. (1959) (อ้างถึงใน วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, 2558) ได้สรุปว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นอย่างยิ่งต้องเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ดังนั้น พนักงานจะใช้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยอนามัย และเพื่อช่วยให้พนักงานทำงานด้วยกันอย่างเป็นปกติสุข ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและครูในโรงเรียน สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างบรรยากาศของความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยกในโรงเรียน มีความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

4) นโยบายและการบริหาร

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับนโยบายและการบริหาร ดังนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2553) ได้สรุปว่า นโยบายการบริหาร หมายถึง สิ่งที่ยังชี้ถึงความตั้งใจของผู้บริหารว่าควรจะทำหรือไม่ควรทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งในอนาคต หรือในสถานการณ์

ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น และเป็นแนวคิดอันจะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกัน มีมาตรฐานเดียวกัน มีความต่อเนื่องกัน นโยบายที่ดีย่อมทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ช่วยในการสนับสนุนการตัดสินใจถูกต้อง เป็นการควบคุมชั้นพื้นฐานของการบริหารงานทำให้เกิด การประสานในการปฏิบัติที่ดี และช่วยลดเวลาที่จะต้องใช้ในการตัดสินใจ ถึงแม้จะมีความเชื่อและ ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า นโยบายเป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงสุดกำหนดขึ้น แต่เป็นที่เข้าใจกันดีในกลุ่ม บริหารว่านโยบายเป็นสิ่งที่ใช้ไม่ได้ ถ้านโยบายผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ และขาด ความรู้ความเข้าใจที่จะนำไปปฏิบัติอย่างแท้จริง เมื่อไรก็ตามที่นโยบายมีความชัดเจนทั้งผู้บริหารและ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจตรงกัน ย่อมทำงานด้วยความสุข มีขวัญและความพึงพอใจ และมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ส่วนนโยบายที่ดีมีลักษณะดังนี้ ประการที่หนึ่ง นโยบายจะชี้แนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ และนโยบายที่จะ อธิบายให้ทุกคนในหน่วยงานได้ทราบถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือแนวทางโดยรวมขององค์การ ประการที่สอง นโยบายจะต้องเป็นข้อความที่เข้าใจง่าย และควรเป็นลายลักษณ์อักษร ประการที่สาม นโยบายจะต้องชี้ให้เห็นถึงเงื่อนไขที่จำกัด และช่องทางในการปฏิบัติงานในอนาคต ประการที่สี่ นโยบาย สามารถเปลี่ยนแปลงได้บ้างตามความจำเป็นอย่างมีเหตุผล ประการที่ห้า นโยบายต้องเป็นเหตุผลที่ สามารถนำไปปฏิบัติได้ และประการที่หก นโยบายจะต้องได้รับการทบทวน และตรวจสอบเป็นระยะๆ

ศิริพงษ์ เสาภายน (2552) ได้สรุปว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง ทิศทาง หรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กร หรือ วิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) ได้สรุปว่า การกำหนดนโยบายการบริหารให้บุคลากร ต้องผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะความสามารถก่อนเข้างาน จึงจะมอบหมายงานที่มีลักษณะเหมาะสม กับทักษะที่มีให้แต่ละคน โดยการแบ่งงานกันทำ มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้เกิดความเชี่ยวชาญอยู่ตลอดเวลา สร้างคนให้มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมต่อการทำงาน และการ เรียนรู้งานใหม่ๆ เพื่อให้ผลงานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ เป็นการบริหารคนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการ บริหารคนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหาร และเรียกได้ว่าเป็นองค์ประกอบของการบริหารที่ ผู้บริหารแต่ละคนนำไปใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้สรุปว่า นโยบาย หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึง ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงองค์การหรือของสังคม ทิศทางดังกล่าวอาจจะอธิบายถึงเรื่องอะไร เพื่ออะไร อย่างไร และเพียงใด ของความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ ขณะเดียวกันได้จำแนกความหมายของนโยบาย ออกเป็น 3 กลุ่มของความหมาย โดยกลุ่มแรก หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงกิจกรรมหรือการกระทำ (activity or action) อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ซึ่งในที่สุดจะแปรรูปออกมาเป็นแผนงาน โครงการ

ที่กำหนดขึ้น ข้อความเชิงนโยบายในความหมายนี้จะบอกถึงเป้าหมายปลายทางของกิจกรรม แนวทางปฏิบัติ และคุณประโยชน์ของกิจกรรมหรือการกระทำที่กำหนดนั้น กลุ่มความหมายที่สอง หมายถึงข้อความที่บอกให้ทราบถึงแนวทางหรือวิธีการ (strategy or means) อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อเป็นเครื่องชี้แนะและกำหนดแนวทางปฏิบัติจากปัจจุบันสู่อนาคต กลุ่มความหมายที่สาม หมายถึงข้อความที่บอกให้ทราบถึงคุณค่าและการตัดสินใจ (value and decision) ที่ได้เลือกสรรแล้ว ซึ่งนโยบายประเภทนี้จะบ่งบอกทางเลือกที่มีหลายทาง ว่าทางเลือกทางใดดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด จากความหมายของคำว่านโยบายดังกล่าว อาจมองนโยบายใน 4 ทศนะ ดังนี้คือ

- (1) ในทศนะเพื่อกำหนดเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการจะทำ
 - (2) ในทศนะการกำหนดแนวทางใหม่ๆ หรืออาจรวมถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ กลยุทธ์ และยุทธวิธี เพื่อเป็นเครื่องชี้แนวทางปฏิบัติในอันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลงานตามนโยบายนั้นๆ
 - (3) ในทศนะการกำหนดปัจจัยและสิ่งสนับสนุนต่างๆ เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติการสามารถลงมือปฏิบัติตามแนวทางที่วางไว้และเกิดผลดีต่อองค์การ
 - (4) ในทศนะของแผนงานโครงการ นั่นคือ การปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุผลโดยแปลงจากนามธรรมให้เป็นรูปธรรม สำหรับวิธีการวิจัยนี้ได้สรุปนิยามของนโยบายว่า นโยบายเปรียบเสมือนเครื่องมือสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และเป็นเครื่องชี้แนะการกำหนดแนวทางปฏิบัติจากปัจจุบันสู่อนาคตเพื่อบอกให้ทราบ มีหลักและแนวทางการดำเนินงานที่ประกันความสำเร็จ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารในการตัดสินใจ หรือให้ผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบแนวคิดหรือวิถีทางในการดำเนินการเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนโยบายจะเป็นกรอบกว้างๆ หรืออาจมีความชัดเจนเพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้องที่ประกอบด้วยแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติด้วย
- ประชุม รอดประเสริฐ (2545) ได้สรุปว่า นโยบายที่ดีมีคุณลักษณะ ดังนี้
- (1) นโยบายที่ดีต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ และสามารถช่วยให้การดำเนินงานบรรลุถึงเป้าประสงค์ได้
 - (2) นโยบายที่ดีต้องกำหนดขึ้นจากฐานข้อมูลที่เป็นจริง
 - (3) นโยบายที่ดีต้องได้รับการกำหนดขึ้นก่อนที่จะมีการดำเนินงานและกำหนดกลวิธี ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมแก่การดำเนินงาน
 - (4) นโยบายที่ดีควรกำหนดขึ้นเพื่อสนองผลประโยชน์ต่อบุคคลโดยส่วนรวมและต้องมีการประสานงานร่วมกัน
 - (5) นโยบายที่ดีต้องเป็นถ้อยคำที่กะทัดรัด ใช้ภาษาเข้าใจง่าย และเป็นลายลักษณ์อักษร

(6) นโยบายต้องมีขอบเขตและระยะเวลาการใช้ และควรมีความยืดหยุ่นแต่มั่นคง อยู่บนหลักการ และสอดคล้องกับระเบียบที่ถูกต้อง

(7) นโยบายที่ดีต้องครอบคลุมถึงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

(8) นโยบายที่ดีต้องสอดคล้องกับปัจจัยภายนอกองค์การ

(9) นโยบายต้องสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็นและอย่างมีเหตุผล

(10) นโยบายต้องเป็นเหตุเป็นผลและสามารถนำไปปฏิบัติได้ และต้องได้รับการ ตรวจสอบและทบทวนเป็นระยะๆ

Haimann & Scott (1974) (อ้างถึงใน สโรชา สมพงษ์, 2560) ได้สรุปว่า นโยบาย คือ หลักและวิธีการปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นแนวทางดำเนินการที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปโดยถูกต้อง และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Herzberg, F. (1959) (อ้างถึงใน วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, 2558) ได้สรุปว่า นโยบาย และการบริหารงาน (Company Policy and Administration) นโยบายและการบริหารงานขององค์กรนั้น จะเป็นปัจจัยด้านอนามัยของพนักงานให้อยู่ดีและกินดี ทำงานสะดวกสบาย และค่าจ้างที่เหมาะสม ในทางตรงกันข้าม ถ้านโยบายและการบริหารงานขององค์กรไม่ส่งเสริมอนามัยของพนักงานแล้ว จะเป็น สาเหตุสำคัญมากที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และชักชวนให้เกิดการชุมนุม ประท้วงต่อนโยบายและการบริหารงานขององค์กรได้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีนโยบายและการกำหนด เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน มีแผนปฏิบัติการและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จัดหาทรัพยากรได้อย่างเพียงพอ สนับสนุนการปฏิบัติงานของ ครูอย่างเต็มที่ ส่งเสริมปัจจัยอนามัยของครู เช่น ให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสม และลดภาระงาน ที่ไม่จำเป็นของครู

5) เงินเดือน

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับเงินเดือน ดังนี้

บรรยงค์ โตจินดา (2543) ได้สรุปว่า สิ่งที้องค์กรหรือหน่วยงานจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนในการทำงานให้องค์กร โดยทั่วไปหมายถึง ค่าตอบแทนโดยปกติ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่เป็นตัวเงินกับปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน

เสนาะ ติเยาว์ (2543) ได้สรุปว่า การจ่ายให้กับการทำงาน อาจเรียกเป็นค่าจ้าง หรือเงินเดือน ก็ได้ เงินค่าจ้าง หมายถึง เงินที่คนงานได้รับโดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ค่าจ้าง จะขึ้นลงตามชั่วโมงทำงาน ส่วนเงินเดือน ได้แก่ รายได้ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตาม จำนวนชั่วโมงทำงานหรือจำนวนผลผลิต โดยปกติขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2542) ได้สรุปว่า การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่น ที่องค์กรให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) ได้สรุปว่า การจ่ายตอบแทนให้กับพนักงานที่จ้างเป็นรายชั่วโมง หรือรายวัน โดยจะจ่ายให้ตามเวลาการทำงานที่แท้จริงในหน้าที่งาน ทั้งนี้ความหมายของค่าจ้าง ยังหมายรวมไปถึง รายได้รวมของพนักงานรายชั่วโมงหรือรายวัน ซึ่งทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยการคิดคำนวณตามอัตรากับเวลาที่ทำงานจริง แต่สำหรับคำว่าเงินเดือนจะหมายถึง การจ่ายตอบแทนที่ให้กับผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงานในสำนักงาน และพนักงานขาย ซึ่งมีการว่าจ้างเป็นช่วงเวลานานกว่ารายชั่วโมง หรือรายวัน เช่น จ้างเป็นรายสัปดาห์ รายปี รายเดือน หรือรายปี

Ivancevich (1998) (อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ, 2563) ได้สรุปว่า ค่าตอบแทนซึ่งคำนวณจากอัตรารายชั่วโมง และคำว่า เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน หรือรายปี

Barnard (1972) (อ้างถึงใน ธนพรธ อนุเวช, 2564) ได้สรุปว่า เงิน สิ่งของ หรือสภาพทางกาย เป็นสิ่งที่สามารถมอบให้กับบุคคลได้ เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน เพื่อชมเชยหรือเป็นรางวัลจากการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน สิ่งจูงใจทางวัตถุที่เป็นเงินนั้นมีความสำคัญในการจูงใจให้คนพยายามสร้างงานเพื่อองค์กร

Smith et al. (1969) (อ้างถึงใน อ้างถึงใน มณฑนา ชุมปัญญา, 2563) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน หรือผลประโยชน์อื่น มีความเหมาะสมกับความสามารถ และมีความเท่าเทียมและยุติธรรมกับบุคคลอื่นภายในองค์กร ได้แก่ ผลตอบแทนหรือสวัสดิการอื่นๆ โดยค่าตอบแทนที่ได้รับจะถูกเปรียบเทียบระหว่างค่าตอบแทนกับความพยายามในการทำงาน หรืออาจนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่เห็นว่ามีความเหมาะสม และมีความยุติธรรม

Herzberg, F. (1959) (อ้างถึงใน วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์, 2558) ได้สรุปว่า เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) เป็นทั้งปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจในการทำงาน พนักงานต้องการได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างสูง และยังต้องการได้รับประโยชน์เกื้อกูล อย่างอื่นเพิ่มเติมอีก เช่น ขอรับสวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาล ด้านที่พัก อาหารกลางวัน เครื่องอุปโภคและบริโภคอย่างอื่น และพาหนะรับ-ส่งในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเงินเดือนที่ชัดเจน เป็นธรรม และเหมาะสม ให้ผลตอบแทนในการประเมินผลปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สร้างจูงใจให้กับครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู และความเป็นอยู่ของครอบครัวครู นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้มีสวัสดิการต่างๆ ให้กับครู

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 36 และ 37 แห่งระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และบัดนี้ มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 3 สิงหาคม 2553 เป็นต้นไป (แผนปฏิบัติราชการระยะเวลา 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2567)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 222/2 อาคารชะลอ 1 ถนนนิรญา-อ่างทอง ตำบลลุมพลี อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านแพรก อำเภอมหาราช อำเภอบางปะหัน อำเภออุทัย อำเภอวังน้อย อำเภอท่าเรือ อำเภอนครหลวง อำเภอภาชี และ อำเภอพระนครศรีอยุธยา

2.4.1 การแบ่งส่วนราชการ

การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กำหนดให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์
- 4) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 5) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 6) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 7) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 8) กลุ่มกฎหมายและคดี
- 9) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 10) หน่วยตรวจสอบภายใน

2.4.2 ภารกิจ (Assign mission)

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง

ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์จัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

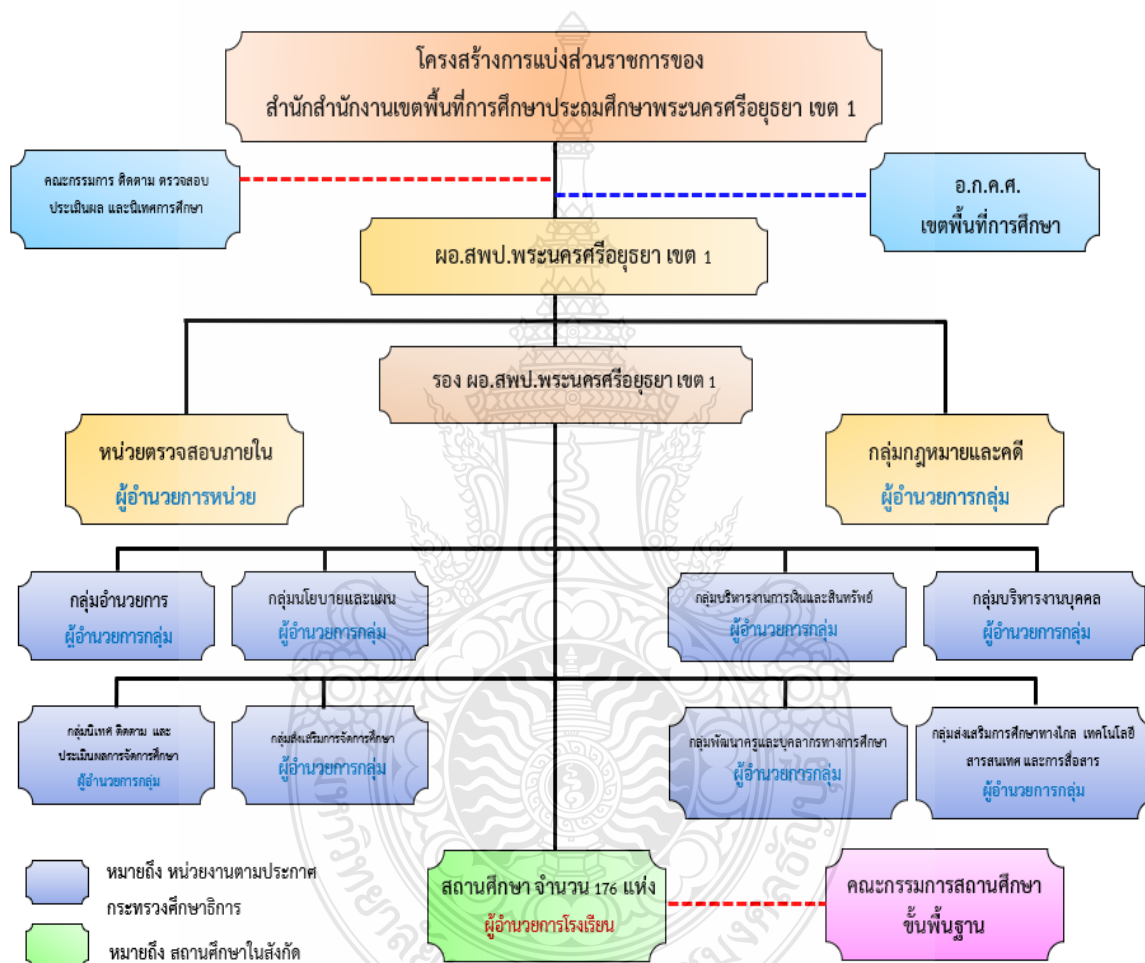
(10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

(12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้รับบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมายและอำนาจหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. แก้ไขเพิ่มเติม คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ. 2565 ด้านการบริหารงานบุคคล

2.4.3 โครงสร้างการบริหารงาน

การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ครอบคลุมภารกิจ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไป
มีระบบบริหารคุณภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันสมัย และ
พร้อมใช้ในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.4.4 ข้อมูลการสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2565)

ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	คิดเป็นร้อยละ
อำเภอบ้านแพรก	6	3.39
อำเภอมหาราช	11	6.21
อำเภอบางปะหัน	26	14.69
อำเภออุทัย	26	14.69
อำเภอวังน้อย	27	15.25
อำเภอท่าเรือ	21	11.86
อำเภอนครหลวง	16	9.04
อำเภอภาชี	17	9.60
พระนครศรีอยุธยา	27	15.25
รวมทั้งสิ้น	177	100

จากตารางที่ 2.3 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีเขตพื้นที่บริการจำนวน 9 อำเภอ เรียงลำดับตามจำนวนโรงเรียนจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนในอำเภอวังน้อย คิดเป็นร้อยละ 15.25 โรงเรียนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จำนวน 27 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 15.25 โรงเรียนในอำเภอบางปะหัน คิดเป็นร้อยละ 14.69 โรงเรียนในอำเภออุทัย คิดเป็นร้อยละ 14.69 โรงเรียนในอำเภอท่าเรือ จำนวน 21 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 11.86 โรงเรียนในอำเภอภาชี จำนวน 17 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 9.60 โรงเรียนในอำเภอนครหลวง จำนวน 16 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 9.04 โรงเรียนในอำเภอมหาราช จำนวน 11 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 6.21 และโรงเรียนในอำเภอบ้านแพรก จำนวน 6 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 3.39 รวมจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 177 โรงเรียน

ตารางที่ 2.4 จำนวนโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

(ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2565)

ประเภทโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน	คิดเป็นร้อยละ
ขนาดเล็ก	1 – 120	79	51.41
ขนาดกลาง	121 – 600	91	44.63
ขนาดใหญ่	601 – 1,500	4	2.26
ขนาดใหญ่พิเศษ	1,501 ขึ้นไป	3	1.70
รวมทั้งสิ้น		177	100

จากตารางที่ 2.4 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีร้อยละของจำนวนโรงเรียนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 91 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 51.41 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 79 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 44.63 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 2.26 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 3 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 1.70

ตารางที่ 2.5 จำนวนนักเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน 7 ขนาด (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2565)

ประเภทโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน	คิดเป็นร้อยละ
ขนาดที่ 1	1 – 120	79	44.63
ขนาดที่ 2	121 – 200	51	28.82
ขนาดที่ 3	201 – 300	23	12.99
ขนาดที่ 4	301 – 500	14	7.91
ขนาดที่ 5	501 – 1500	7	3.95
ขนาดที่ 6	1501 – 2500	3	1.70
ขนาดที่ 7	2501 ขึ้นไป	0	0
รวมทั้งสิ้น		177	100

จากตารางที่ 2.5 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีร้อยละของจำนวนนักเรียนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 120 คน ร้อยละ 44.63 โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 200 คน ร้อยละ 28.82 โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 201 – 300 คน ร้อยละ 12.99 โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 – 500 คน

ร้อยละ 7.91 โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501 – 1500 คน ร้อยละ 3.95 โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1501 – 2500 คน ร้อยละ 1.70 และโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2501 คนขึ้นไป ร้อยละ 0.00

ตารางที่ 2.6 จำนวนนักเรียน ห้องเรียน และครู จำแนกตามรายอำเภอ

(ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2565)

อำเภอ	นักเรียน	ห้องเรียน	ครู
อำเภอบ้านแพรก	398	51	26
อำเภอมหาราช	1,259	106	92
อำเภอบางปะหัน	2,958	229	181
อำเภออุทัย	4,221	253	219
อำเภอวังน้อย	8,983	361	422
อำเภอท่าเรือ	1,922	173	121
อำเภอนครหลวง	2,698	145	146
อำเภอภาชี	2,586	150	144
พระนครศรีอยุธยา	9,796	391	451
รวมทั้งสิ้น	34,821	1,859	1,802

จากตารางที่ 2.6 แสดงจำนวนนักเรียน ห้องเรียน และครู จำแนกตามรายอำเภอ ปีการศึกษา 2566 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำเภอพระนครศรีอยุธยา มีจำนวนนักเรียน ห้องเรียน และครู มากที่สุด รองลงมาคือ อำเภอวังน้อย อำเภออุทัย อำเภอบางปะหัน อำเภอนครหลวง อำเภอภาชี อำเภอท่าเรือ อำเภอมหาราช และ อำเภอบ้านแพรก ตามลำดับ

ตารางที่ 2.7 จำนวนนักเรียน ห้องเรียน จำแนกตามรายชั้นเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2565)

ระดับชั้น	นักเรียน	ห้องเรียน
อนุบาล 1	483	27
อนุบาล 2	3,054	200
อนุบาล 3	3,280	203
รวมก่อนประถม	6,817	430
ประถมศึกษาปีที่ 1	3,678	203
ประถมศึกษาปีที่ 2	3,798	204
ประถมศึกษาปีที่ 3	4,042	206
ประถมศึกษาปีที่ 4	4,091	207
ประถมศึกษาปีที่ 5	3,787	201
ประถมศึกษาปีที่ 6	3,969	206
รวมประถมศึกษา	23,365	1,227
มัธยมศึกษาปีที่ 1	1,580	67
มัธยมศึกษาปีที่ 2	1,533	67
มัธยมศึกษาปีที่ 3	1,534	67
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	4,647	201
มัธยมศึกษาปีที่ 4	119	3
มัธยมศึกษาปีที่ 5	78	3
มัธยมศึกษาปีที่ 6	74	3
รวมมัธยมศึกษาตอนปลาย	271	9
รวมทั้งสิ้น	35,100	1,867

วิสัยทัศน์

“สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่อนาคตที่ยั่งยืน”

ค่านิยม

“บริการฉับไว มีมาตรฐาน วิชาการต้องเป็นหนึ่ง”

พันธกิจ

1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 4) สร้างโอกาส ความเสมอภาค สิทธิและหน้าที่ของบุคคลอย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมบนพื้นฐานความปลอดภัย
- 5) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 6) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป้าประสงค์
 - 1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตลอดจนยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ
 - 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และค่านิยม 12 ประการ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม
 - 3) ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ และผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ตลอดจนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและเหมาะสมอย่างทั่วถึง และได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
 - 4) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากลนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
 - 5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
 - 6) โรงเรียนจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถเป็นโรงเรียนต้นแบบตามบริบทของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งครอบคลุมทุกด้าน
 - 7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการศึกษา และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย บนพื้นฐานความปลอดภัย เน้นการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติพงษ์ ทะสา (2566) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยการใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 0.757 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก หรือในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

ชีนนภา ชูใจ (2566) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานในยุค เทคโนโลยีดิจิทัลของเครือข่ายโรงเรียนที่ 21 สำนักงานเขตจตุจักร สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ข่ายโรงเรียนที่ 21 สำนักงานเขตจตุจักร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามระดับสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการเสริมสร้างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล มีดังนี้ (3.1) ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าถึงอุปกรณ์ รวมถึงสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง (3.2) มีการปลูกฝังให้บุคลากรภายในสถานศึกษาพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ปัจจุบัน (3.3) เพื่อเพิ่มช่องทางในการสื่อสารภายในองค์กรมากขึ้น (3.4) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย และ (3.5) กำหนดทิศทางและจัดหาวิธีแก้ไขปัญหาเรื่องการใช้งานอุปกรณ์เทคโนโลยี

ณัฐกานต์ แยมชื่น (2566) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงเท่ากับ .873 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัล ทักษะการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดุสิต ได้ร้อยละ 88.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.1

ภคพล ชันทอง (2566) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนก .482 - .836 ค่าความเชื่อมั่น .962 และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนก .247 - .776 ค่าความเชื่อมั่น .936 โดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน 4) สมการพยากรณ์สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด 4 ตัวแปร คือ สมรรถนะการสื่อสารใช้ดิจิทัลการแก้ปัญหาการสร้างนวัตกรรม ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 37.50

พลธาวิณ วัชรทรรธารักษ์ (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 166 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครูผู้สอน 152 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ซึ่งมีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise Method ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านความสามารถดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล และด้านความรู้ดิจิทัล ตามลำดับ

2) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษา ด้านการติดตามผลการดำเนินงาน ด้านการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง และด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .784$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ด้านความสามารถดิจิทัล (X_3) ด้านความรู้ดิจิทัล (X_2) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล (X_5) และด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_4) พยากรณ์ได้ร้อยละ 74 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'y = .628X_1 + .506X_3 + .354X_2 + .246X_5 + .228X_4$

ฉัตรนันท์ ชันทอง และ สุชาดา บุปผา (2564) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหาร 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4) สร้างสมการพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 324 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .557 - .890 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .974 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .488 - .902 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .984

วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยหาคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กัน 4) สมการพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เนตรนา นมัสโสสง (2563) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากร ด้านการเป็นผู้อำนวยการความสะอาด และด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ความสำเร็จของงานความรับผิดชอบ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 3) บทบาทของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การประเมินผลการเป็นผู้อำนวยการความสะอาด การสร้างแรงจูงใจ และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ภมรรรณ แปนทอง (2561) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 แบ่งเป็น ผู้บริหารจำนวน 97 คน ครูผู้สอนจำนวน 194 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 อันดับ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การหาและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) รวมทั้งการวิเคราะห์

สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสัมพันธ์ชุมชน ด้านการบริการที่ดี และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านนักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านนักเรียนมีความเป็นพลเมืองดิจิทัล ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านนักเรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยี และด้านนักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ ซึ่งทั้งสองด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา มี 3 ด้านคือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_9) ด้านการพัฒนาตนเอง (X_1) และด้านสัมพันธ์ชุมชน (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.839 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นบวกทุกค่า มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 70.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (Unstandardized Score) $\hat{Y}_{tot} = 0.408 + 0.408 (X_9) + 0.273 (X_1) + 0.196 (X_7)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) $\hat{Z}_{tot} = 0.434 (X_9) + 0.278 (X_1) + 0.200 (X_7)$

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 3) ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 1,802 คน (แผนปฏิบัติการระยะเวลา 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 320 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้กระจายไปตามขนาดโรงเรียน โดยสุ่มตัวอย่างแบ่งตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประเภทโรงเรียน (4 ขนาด)	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	315	56
ขนาดกลาง	1,110	197
ขนาดใหญ่	135	24
ขนาดใหญ่พิเศษ	242	43
รวมทั้งสิ้น	1,802	320

ที่มา: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2565)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ มาก
 ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ น้อย
 ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบประเมินความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item - objective congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ	IOC	แทน	ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผลปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง (IOC) 0.60 – 1.00 หมายความว่า แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ใช้ได้ทุกข้อ

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990) (อ้างถึงใน พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, 2561) มีค่าเท่ากับ 0.98

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ร้อยละ 100 ในสภาพสมบูรณ์ มีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ติดต่อจัดทำหนังสือราชการกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แล้วตรวจแบบสอบถามว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อหรือไม่ และอยู่ในสภาพสมบูรณ์ทั้งหมดกี่ชุด แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูล และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่า แล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล

3.5.2 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.5.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ วิเคราะห์หาร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.5.2.2 ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย มีดังนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1987) (อ้างถึงใน พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

3.6.2 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage)

3.6.3 วิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยกำหนดการแปลความหมายใช้หลักเกณฑ์การแบ่งเป็น 5 ระดับ (พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.6.4 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยกำหนดการแปลความหมายใช้หลักเกณฑ์การแบ่งเป็น 5 ระดับ (พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ มาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ น้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.6.5 ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 3) ศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 320 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

X_1	หมายถึง	ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสมรรถนะดิจิทัล
X_2	หมายถึง	ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการรู้ดิจิทัล
X_3	หมายถึง	ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถดิจิทัล
X_4	หมายถึง	ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะดิจิทัล
X_5	หมายถึง	ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม
Y_1	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ
Y_2	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
Y_3	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร
Y_4	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายและการบริหาร
Y_5	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือน
n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคูณ
Adjusted R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว (อำนาจการทำนายที่ปรับแล้ว)
SEE.	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
Y'	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่ายทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

(n=320)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	83	25.94
หญิง	237	74.06
รวม	320	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	230	71.88
ปริญญาโท	86	26.87
ปริญญาเอก	4	1.25
รวม	320	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	75	23.44
5 – 10 ปี	130	40.63
11 - 15 ปี	44	13.75
16 ปี ขึ้นไป	71	22.18
รวม	320	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1- 120 คน)	56	17.50
ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน)	197	61.56
ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 601 – 1,500 คน)	24	7.50
ขนาดใหญ่พิเศษ (1,501คน ขึ้นไป)	43	13.44
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 74.06 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 71.88 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 40.63 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 61.56

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การวิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (n=320)

ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทักษะดิจิทัล	อันดับที่
1. ด้านสมรรถนะดิจิทัล (X_1)	4.46	0.62	มาก	1
2. ด้านทักษะการรู้ดิจิทัล (X_2)	4.28	0.65	มาก	4
3. ด้านความสามารถดิจิทัล (X_3)	4.27	0.68	มาก	5
4. ด้านคุณลักษณะดิจิทัล (X_4)	4.36	0.67	มาก	3
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	4.37	0.74	มาก	2
รวม	4.35	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสมรรถนะดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.62) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.74) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสามารถดิจิทัล ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.68)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 1 ด้านสมรรถนะดิจิทัล

(n=320)

ด้านสมรรถนะดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะ ดิจิทัล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการใช้ เข้าใจ และสร้างสื่อดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.46	0.60	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการสืบค้นข้อมูลในยุคดิจิทัล	4.45	0.61	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการประเมินความถูกต้อง ความเป็น ปัจจุบัน และความเหมาะสมของข้อมูล	4.40	0.63	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริมให้ครูรู้สึกอยากมีส่วนร่วม และแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่	4.49	0.63	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย	4.48	0.61	มาก	2
รวม	4.46	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านสมรรถนะดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้ครูรู้สึกอยากมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.63) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.61) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามี

ความสามารถในการประเมินความถูกต้อง ความเป็นปัจจุบัน และความเหมาะสมของข้อมูล ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.63)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านทักษะการรู้ดิจิทัล

(n=320)

ด้านทักษะการรู้ดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะดิจิทัล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ	4.24	0.67	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการรู้เท่าทันข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.27	0.66	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการค้นหา ใช้และประเมินข้อมูล สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัล เข้าถึงฐานข้อมูล และติดตามข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์	4.28	0.67	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทและลักษณะของแหล่งข้อมูลสารสนเทศ	4.34	0.66	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทและการใช้งานเครื่องมือทางดิจิทัล	4.26	0.60	มาก	4
รวม	4.28	0.65	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านทักษะการรู้ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

ประเภทและลักษณะของแหล่งข้อมูลสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.66) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการค้นหา ใช้ และประเมินข้อมูล สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัล เข้าถึง ฐานข้อมูล และติดตามข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.67) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหาร สถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.67)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านความสามารถดิจิทัล

(n=320)

ด้านความสามารถดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทักษะดิจิทัล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	4.22	0.69	มาก	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการใช้เทคโนโลยี คิวรีวิเคราะห์ และแก้ปัญหา	4.27	0.64	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ในการใช้ดิจิทัลได้	4.23	0.66	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยง และมีทักษะในการจัดการ ความเสี่ยง	4.24	0.70	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีเครื่องมือที่ใช้ในการ จัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม	4.29	0.66	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบในโลกดิจิทัล ปฏิบัติตนตามกฎหมาย และจริยธรรม	4.30	0.68	มาก	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีอย่าง สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.34	0.73	มาก	1
รวม	4.27	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านความสามารถดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.68) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบในโลกดิจิทัล ปฏิบัติตนตามกฎหมายและจริยธรรม ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.68) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.69)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านคุณลักษณะดิจิทัล

(n=320)

ด้านคุณลักษณะดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะดิจิทัล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา	4.33	0.66	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ พัฒนาทักษะดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน	4.36	0.68	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะรู้เท่าทันเทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	4.35	0.63	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัล	4.39	0.70	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุ วิเคราะห์ ประเมิน ควบคุม ติดตามความเสี่ยงทางดิจิทัล	4.38	0.69	มาก	2
รวม	4.36	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านคุณลักษณะดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุ วิเคราะห์ ประเมิน ควบคุม ติดตามความเสี่ยงทางดิจิทัล ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.69) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.66)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

(n=320)

ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทักษะดิจิทัล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกับครู ในสถานศึกษา บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การประสานงาน การสนับสนุน โดยมุ่งเป้าไปที่เป้าหมายเดียวกัน	4.40	0.77	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม บุคคล เวลา ทรัพยากร วิธีการติดตาม และประเมินผล	4.34	0.74	มาก	7
3. ผู้บริหารที่สามารถระบุ จัดสรร ส่งเสริม และ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการใช้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถ ของครูทุกคน	4.37	0.73	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน เปิด โอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	4.35	0.63	มาก	6

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

(n=320)

ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทักษะดิจิทัล	อันดับที่
5. ผู้บริหารสถานศึกษานำพาองค์กร เข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน	4.36	0.78	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความ สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	4.38	0.80	มาก	3
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่ครูทุกคน	4.43	0.75	มาก	1
รวม	4.37	0.74	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.75) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกับครูในสถานศึกษา บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมการสื่อสาร การประสานงาน การสนับสนุน โดยมุ่งเป้าไปที่เป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.77) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม บุคคล เวลา ทรัพยากร วิธีการติดตามและประเมินผล ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.74)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8 – 4.13

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n=320)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทักษะดิจิทัล	อันดับที่
1. ด้านการยอมรับนับถือ (Y_1)	4.31	0.76	มาก	3
2. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Y_2)	4.35	0.72	มาก	1
3. ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร (Y_3)	4.34	0.74	มาก	2
4. ด้านนโยบายและการบริหาร (Y_4)	4.29	0.80	มาก	4
5. ด้านเงินเดือน (Y_5)	4.25	0.76	มาก	5
รวม	4.31	0.76	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.72) รองลงมา
คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.74) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านเงินเดือน
($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.76)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
ด้านการยอมรับนับถือ

(n=320)

ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทักษะดิจิทัล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรับรู้ถึงการให้ ความสำคัญจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ผ่านกลยุทธ์ต่างๆ ส่งผลให้ครูรู้สึกภูมิใจ มีแรงจูงใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จ	4.27	0.77	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัล สนับสนุน กิจกรรม และการสร้างบรรยากาศที่ดี	4.29	0.75	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มี ส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการ กำหนดนโยบายต่างๆ	4.30	0.79	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ ความสำคัญกับผลงานของครู	4.33	0.79	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นคุณค่า และ บทบาทสำคัญของครูต่อความสำเร็จของ นักเรียน	4.35	0.72	มาก	1
รวม	4.31	0.76	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.76)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นคุณค่าและบทบาทสำคัญของครูต่อความสำเร็จ
ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.72) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและ
ให้ความสำคัญกับผลงานของครู ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.79) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา
ส่งเสริมให้ครูรับรู้ถึงการให้ความสำคัญจากหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานผ่านกลยุทธ์ต่างๆ ส่งผลให้
ครูรู้สึกภูมิใจ มีแรงจูงใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.77)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

(n=320)

ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทักษะดิจิทัล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้นในโรงเรียน เช่น การเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	4.37	0.75	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมากขึ้น เช่น การเป็นหัวหน้าโครงการ การเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ	4.35	0.70	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การเป็นครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ	4.40	0.70	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามความถนัด	4.32	0.65	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีผลงานทางวิชาการ นวัตกรรมการสอน ผลงานวิจัย หรือผลงานอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา	4.34	0.81	มาก	4
รวม	4.35	0.72	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การเป็นครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น

ในโรงเรียน เช่น การเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.75) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามความถนัด ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร

(n=320)

ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทักษะดิจิทัล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของครูในโรงเรียน	4.34	0.78	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและครูในโรงเรียน	4.38	0.70	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงาน ร่วมกัน มีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	4.33	0.76	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศของ ความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยกใน โรงเรียน มีความผูกพันต่อองค์กร และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่าง แท้จริง	4.35	0.66	มาก	2
5. ผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานร่วมกัน	4.32	0.80	มาก	5
รวม	4.34	0.74	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และครูในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศของความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยกในโรงเรียน มีความผูกพันต่อองค์กร

และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อย่างแท้จริง ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.70) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.80)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร

(n=320)

ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทักษะดิจิทัล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบาย และการกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน	4.22	0.79	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนปฏิบัติการ และการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	4.34	0.78	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.81	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาทรัพยากรได้อย่างเพียงพอ	4.28	0.83	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มที่	4.35	0.82	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมปัจจัยอำนวยการของครู เช่น ให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสมและลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู	4.25	0.75	มาก	5
รวม	4.29	0.80	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.82) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนปฏิบัติการ และการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.78) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา

ส่งเสริมปัจจัยอนามัยของครู เช่น ให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสมและลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.75)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านเงินเดือน

(n=320)

ด้านเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทักษะดิจิทัล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเงินเดือนที่ชัดเจน เป็นธรรม และเหมาะสม	4.25	0.72	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลตอบแทนในการประเมินผลปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.26	0.75	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างจูงใจให้กับครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	0.77	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและความเป็นอยู่ของครอบครัวครู	4.24	0.79	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีสวัสดิการต่างๆ ให้กับครู	4.22	0.78	มาก	5
รวม	4.25	0.76	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.77) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลตอบแทนในการประเมินผลปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.75) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีสวัสดิการต่างๆ ให้กับครู ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.78)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การวิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ทักษะดิจิทัล	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	β			tolerance	VIF
(Constant)	0.127	0.175		0.727	0.468		
ด้านสมรรถนะดิจิทัล (X_1)	0.123	0.051	0.089	2.428	0.016*	0.578	1.729
ด้านความสามารถดิจิทัล (X_2)	0.250	0.045	0.231	5.539	0.000*	0.446	2.241
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3)	0.608	0.041	0.626	14.804	0.000*	0.435	2.298
R= 0.868 R ² = 0.754 Adjusted R ² = 0.752 SEE: 0.291 *Sig. $\leq$ 0.05							

จากตารางที่ 4.14 พบว่า จากการทดสอบจากค่า Tolerance และ VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรพยากรณ์ 3 ด้าน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2009) ที่กำหนดไว้ว่า ค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 และ ค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 ซึ่งจากการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเอง พบว่า ค่า Tolerance มีค่าระหว่าง 0.435-0.446 ถือว่าผ่านเกณฑ์ และค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.729-2.298 ถือว่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้น สรุปได้ว่าไม่พบปัญหาประเด็นของตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเอง จึงสามารถทำการวิเคราะห์ความถดถอยได้

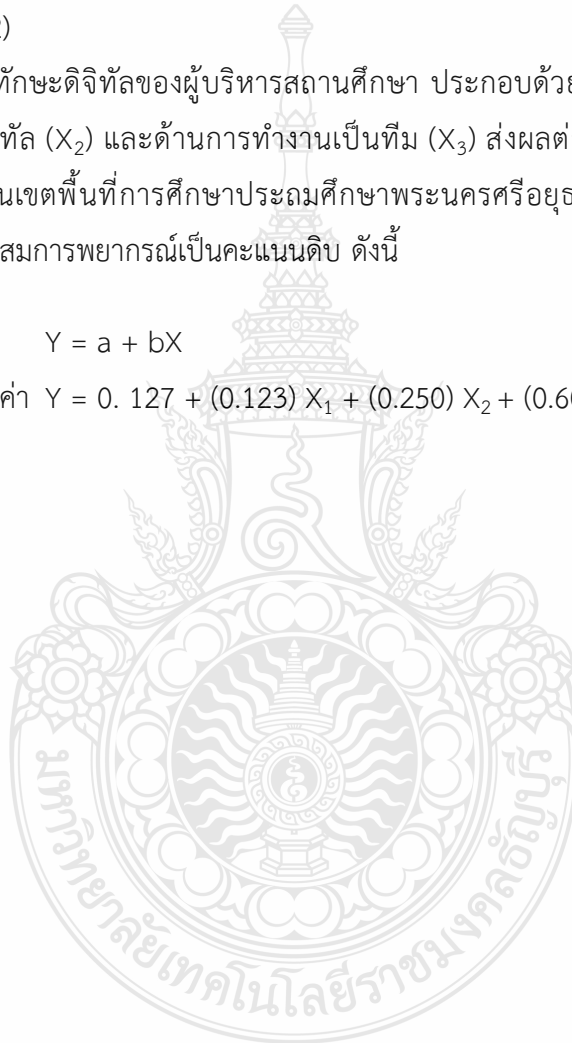
ผลการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) พบว่า ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 คือ ด้านสมรรถนะดิจิทัล (X_1) ด้านความสามารถดิจิทัล (X_2) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปร ด้านสมรรถนะดิจิทัล (X_1) เท่ากับ 0.123 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความสามารถดิจิทัล (X_2) เท่ากับ 0.250 และค่าสัมประสิทธิ์ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) เท่ากับ 0.608 ตามลำดับ อธิบายได้ว่า ถ้าด้านสมรรถนะดิจิทัล (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพิ่มขึ้น .123 และเมื่ออิทธิพลอื่นๆ คงที่ ถ้าด้านความสามารถดิจิทัล (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพิ่มขึ้น .250 และถ้าด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพิ่มขึ้น .608 สามารถอธิบายการผันแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้ร้อยละ 75.20 (Adjusted $R^2 = 0.752$)

สรุปได้ว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านสมรรถนะดิจิทัล (X_1) ด้านความสามารถดิจิทัล (X_2) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสร้างสมการพยากรณ์เป็นคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = a + bX$$

$$\text{แทนค่า } Y = 0.127 + (0.123) X_1 + (0.250) X_2 + (0.608) X_3$$



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 3) ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 74.06 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 71.88 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 40.63 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษานาดกลาง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 61.56

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสมรรถนะดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และความสามารถดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านสมรรถนะดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้ครูรู้สึกอยากมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมินความถูกต้อง ความเป็นปัจจุบัน และความเหมาะสมของข้อมูล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านทักษะการรู้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทและลักษณะของแหล่งข้อมูลสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการค้นหา ใช้ และประเมินข้อมูล สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัล เข้าถึงฐานข้อมูล และติดตามข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านความสามารถดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบในโลกดิจิทัล ปฏิบัติตนตามกฎหมายและจริยธรรม และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านคุณลักษณะดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุ วิเคราะห์ ประเมิน ควบคุม ติดตามความเสี่ยงทางดิจิทัล และผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกับครูในสถานศึกษาบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การประสานงาน การสนับสนุน โดยมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม บุคคล เวลา ทรัพยากร วิธีการติดตามและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร และด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นคุณค่าและบทบาทสำคัญของครูต่อความสำเร็จของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญกับผลงานของครู และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรับรู้ถึงการให้ความสำคัญจากหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานผ่านกลยุทธ์ต่างๆ ส่งผลให้ครูรู้สึกภูมิใจ มีแรงจูงใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การเป็นครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้นในโรงเรียน เช่น การเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามความถนัด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและครูในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศของความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยกในโรงเรียน มีความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนปฏิบัติการและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมปัจจัยอนามัยของครู เช่น ให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสมและลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลตอบแทนในการประเมินผลปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีสวัสดิการต่างๆ ให้กับครู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดี มี 3 ตัวแปร คือ ด้านสมรรถนะดิจิทัล (X_1) ด้านความสามารถดิจิทัล (X_2) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้ร้อยละ 75.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร กับผลลัพธ์ของโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.752 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.291 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y' = 0.127 + (0.123) X_1 + (0.250) X_2 + (0.608) X_3$$

$$Z' = (0.089) X_1 + (0.231) X_2 + (0.626) X_3$$

จากสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทีละด้าน ปรากฏผลดังนี้

ถ้าตัวแปรด้านสมรรถนะดิจิทัล (X_1) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.089 หน่วย มีทิศทางเดียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ถ้าตัวแปรด้านความสามารถดิจิทัล (X_2) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.231 หน่วย มีทิศทางเดียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และถ้าตัวแปรด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพิ่มขึ้น 0.626 หน่วย มีทิศทางเดียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ทักษะด้านสมรรถนะดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถดิจิทัล และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีนโยบายการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ตามพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (แผนปฏิบัติการราชการระยะเวลา 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2567) ซึ่งการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา

แผนพัฒนาการศึกษาขึ้นความต้องการของท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ติดตาม และ ประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีทักษะ ดิจิทัลอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ แยมชื่น (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยรวมทุกด้านอยู่ ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชื่นนภา ชูใจ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาต่อการบริหารงานในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของเครือข่ายโรงเรียนที่ 21 สำนักงานเขตจตุจักร สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานในยุคเทคโนโลยี ดิจิทัลของเครือข่ายโรงเรียนที่ 21 สำนักงานเขตจตุจักร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศรณันท์ ชันทอง และ สุชาติดา บุปผา (2564) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและ รายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นว่าการ ทำงานนั้นจะได้รับผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลง ต่างๆ เหล่านี้ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน ทั้งนี้การที่ครูจะปฏิบัติงานได้นั้น ต้องประกอบไปด้วยความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ ทะสา (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของ เนตรนภา นมัสโรสง (2563) ได้ทำการวิจัยบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.3 จากการวิจัยพบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 3 ตัวแปร คือ ด้านสมรรถนะดิจิทัล ด้านความสามารถดิจิทัล และด้านการทำงานเป็นทีม สามารถพยากรณ์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้ร้อยละ 75.20 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์หรือการประมาณค่าทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.291 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี คิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา สามารถป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ในการใช้ดิจิทัลได้ และผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกับครูในสถานศึกษาบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการใช้ทักษะ ประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน ส่งเสริมให้ครูมีความความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน นอกจากนี้ยังสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคพล ชันทอง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด 4 ตัวแปร คือ การสื่อสาร ใช้ดิจิทัล การแก้ปัญหา การสร้างนวัตกรรม ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 37.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลธาวิน วัชรธำรงค์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ด้านความสามารถดิจิทัล (X_3) ด้านความรู้ดิจิทัล (X_2) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล (X_5) และด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_4) พยากรณ์ได้ร้อยละ 74 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $Z'y = .628X_1 + .506X_3 + .354X_2 + .246X_5 + .228X_4$ และยังสามารถสอดคล้องกับ ภมรวรรณ แป้นทอง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสัมพันธ์ชุมชน

ด้านการบริการที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา โดยสามารถร่วมกันทำนวยได้ ร้อยละ 70.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ผู้บริหารที่มีทักษะดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะดิจิทัล ความสามารถดิจิทัล และการทำงานเป็นทีม จะสามารถส่งเสริมและสนับสนุนครูในการ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะของครูอย่าง ต่อเนื่องจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ทำให้ครูรู้สึกมีความสามารถ และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการทำงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการเสริมสร้างความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการใช้งานเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการสถานศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูล สนับสนุน ให้มีการใช้งานเทคโนโลยีในทุกระดับภายในสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกัน โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการทำงาน พัฒนา นโยบายหรือคู่มือการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครูและนักเรียน รวมถึงการป้องกันภัยคุกคาม ออนไลน์และการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลอย่างปลอดภัย สนับสนุนให้ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีการ เรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน ผู้ปกครอง และ ผู้สนใจในการพัฒนาการศึกษา

5.3.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากการวิจัยพบว่าด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์ในการให้เงินเดือนที่ชัดเจน เป็นธรรม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับครู ที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความรู้สึกว่าการทำงานของครูนั้นได้รับการจัดการอย่างเท่าเทียม ยุติธรรม นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมสวัสดิการที่ดีให้กับครู

5.3.1.3 ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากการวิจัยพบว่า

ด้านสมรรถนะดิจิทัลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้และเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลที่สำคัญที่จะช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษา สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและผลักดันให้ครูปรับเปลี่ยน และปรับตัวตามเทคโนโลยีใหม่ๆ ฝึกฝนครูให้เข้าใจและสามารถนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อต่อยอดความรู้ให้กว้างยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้าทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถดิจิทัล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจึงควรหาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านความสามารถดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.2.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านสมรรถนะดิจิทัลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาสมรรถนะดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2559 - 2561). กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กิตติพงษ์ ทะสา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- เกวลี เกร็มย์. (2561). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี).
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.
- จันทราณี สงวนนาม. (2549). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- _____. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- จินตนา บุญบงการ. (2549). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชีนนภา ชูใจ. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของ เครือข่ายโรงเรียนที่ 21 สำนักงานเขตจตุจักร สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐกานต์ แยมชื่น. (2566). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- ณิสรนันท์ ชันทอง และ สุชาดา บุบผา. (2564). ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย.
Journal of Modern Learning Development, 6(4).
- ตติยภัทร์ ปิติเศรษฐพันธุ์. (2564). การศึกษาการวางแผนการเติบโตในสายอาชีพ (Career Path) ของ
พนักงานสายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ Gen Y ในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร :
กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจธนาคาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ทศนี วงศ์เย็น. (2551). ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา (หน่วยที่ 4) (พิมพ์ครั้งที่ 3).
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2539). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนบดี สอนสระคู, (2564). โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการรู้ดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ธนพรรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). คู่มือการบริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีรศักดิ์ อุปรมย์ อุปไมยอริชัย และ สุชาติ บางวิเศษ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนา
พัฒนาที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นนทวัตร ทาหอม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นพวัฒน์ เกิ้มกาแมน. (2563). แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นันทพร ทองลิ้ม. (2563). ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เนตรนภา นมัสโรสง. (2563). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- บรรจบ บุญจันทร์. (2556). การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บุญชู ใจใส. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- บุญชู, เสือรุ่ง. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การทำเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2545). นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- _____. (2553). การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2563). ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรีชา คัมภีรปกรณ. (2554). **ประมวลการสอนชุดวิชาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หน่วยที่ 1** (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พรพิชชา หลักคำ. (2564). **การศึกษาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พลธาวิณ วัชรพรธำรงค์. (2565). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- _____. (2561). **การวิจัยทางการบริหารศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทริบเพิล เอ็ดดูเคชั่น.
- _____. (พฤษภาคม - มิถุนายน 2566). **การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(3).
- _____. (2566). **รูปแบบการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 43(2), 42-52.
- ภคพล ชันทอง. (2566). **สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- ภมรรวรรณ แป้นทอง. (2561). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____. (2555). **หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี**. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม** (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: ปณณรัชต์.
- ยุทธศักดิ์ อินทฤฎี. (2566). **การพัฒนาแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- รสสุคนธ์ มกรมณี. (2555). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน**. วารสาร 117 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอรัญญิต, 6(2), 206-215.
- เรณู ฤทธิ. (2560). **แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2561). **คู่มือพลเมืองดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- วรยุทธ วัฒนา. (2563). **ความต้องการจำเป็นในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดสระบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วันธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). **ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาลสหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร**. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วราพินทร์ ชาววิวัฒน์. (2565). แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- วิศร เฝาวนิช. (2564). ทำความรู้จัก Digital Skill คืออะไร ทำไมถึงเป็นทักษะแห่งอนาคตที่คนรุ่นใหม่ต้องมี กับ วิศร เฝาวนิช. สืบค้นจาก <https://techsauce.co/connext/career-insight/digital-skills>.
- วาสนา เกอแสดะ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนา. (2563). การจัดการเรียนรู้ใน New normal เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ธรรมกมล.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2553). โรงเรียน : การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547) แรงจูงใจ : รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- ศศิวิมล ม่วงกล้า. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศิริพงษ์ เศาภายน. (2552). หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ศุภานันท์ พุดตาล, (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สร้อยา ผลสุกบริสุทธิ์. (2562). การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สรานนท์ อินทนนท์. (2561). ความฉลาดทางดิจิทัล. กรุงเทพฯ: มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน.
- สโรชา สมพงษ์. (2560). อิทธิพลของความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- เสนาะ ดิยาว. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัณมา รณิธย์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิรา ถิ่นแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- _____. (2554). หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุทธิชัย ธีราศรี. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือกลุ่มลูกเสือโรงเรียนเขาย้อยวิทยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- สุทธินันท์ ชื่นชม, กัลยา ใจรักษ์ และ อำนาจ โกวรรณ. (2564). รูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุนันทา เลาหันนันทน์. (2541). การสร้างทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดีดี บุ๊คส์โตร์.
- _____. (2549). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: แอนด์แมคสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุนันทา กุศลประเสริฐ. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
นเรศวร).
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพัตรา สุภาพ. (2546). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่: เน้นพฤติกรรมมนุษย์.
กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- สุริพร พิงพุดคุณ. (2549). การบริหารจัดการทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมกลการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการ
ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570). สืบค้นจาก <https://aya1.go.th/data2.php?id=102>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). การเรียนรู้ดิจิทัลเทคโนโลยีโรงเรียนมาตรฐานสากล.
กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลและสังคมแห่งชาติ. (2562). นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนา
ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2567 จาก
<https://onde.go.th/view/1/main/TH-TH>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ และ
บุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. นนทบุรี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ [สวทช.]. [ม.ป.ป.]. การรู้ดิจิทัล (Digital literacy).
สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2567 จาก
<https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/2632-digital-literacy>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2560). แนวทางการประเมิน
คุณภาพภายนอก รอบสี่. เอกสารประกอบการประชุม เรื่อง ประชาพิจารณ์และรับฟังความ
คิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) กรอบมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรี. (2545). **สาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา** (เอกสารอัดสำเนา). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2562). **รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2561-2562**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- อชิรญาณ์ คชาบาล. (2561). **การศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อมรรัตน์ ดอนพิลา. (2566). **ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อรรณพ กันละนนท์. (2564). **ทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อันธิกา ปริญญาธิกุล และคณะ. (2563). **ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพในธุรกิจโรงแรมไทย : กรณีศึกษาโรงแรมในเครือดุสิตอินเตอร์เนชั่นแนลในเขตกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยดุสิตธานี).
- Hair et al. (2009). **Multivariate Data Analysis**. 7th Ed. Upper Saddle River: Prentice Hall.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ มอนโธสง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. ดร.ระติกรณ์ นิยมจันทร์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
4. นางขวัญใจ เบญจจะพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสะตือ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1
5. ดร.วิไลรัตน์ จันธิมา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังสำลี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปราจีนบุรี เขต 1

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๓๔๗



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ มอนโรสง

เนื่องด้วย นายเอกอศุข ไซยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นายเอกอศุข ไซยรัตน์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๓๔๗.๑



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.ระติกรณ์ นิยมจันทร์

เนื่องด้วย นายเอกอศุญชัย ไชยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นายเอกอศุญชัย ไชยรัตน์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๓๔๗.๒



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

เนื่องด้วย นายเอกอตุลย์ ไชยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นายเอกอตุลย์ ไชยรัตน์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๓๔๗.๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นางขวัญใจ เบญจจะพันธ์

เนื่องด้วย นายเอกอศุขย์ ไชยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นายเอกอศุขย์ ไชยรัตน์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๓๔๗.๔



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.วิไลรัตน์ จันธิมา

เนื่องด้วย นายเอกอศุสย์ ไชยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย ให้กับ นายเอกอศุสย์ ไชยรัตน์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๗๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๐๗



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอลำลูกหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

สิ่งที่มาด้วย รายชื่อโรงเรียนที่เก็บข้อมูล และแบบสอบถาม Google form

เนื่องด้วย นายเอกอศุลย์ ไชยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ให้ นายเอกอศุลย์ ไชยรัตน์ เข้าทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จำนวน ๓๒๐ คน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

คำชี้แจง แบบประเมินเพื่อการวิจัย

แบบประเมินสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและสถานภาพทางราชการของท่าน ผลการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายเอกอตุลย์ ไชยรัตน์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง	
2	ระดับการศึกษา ☐ 1. ปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาโท ☐ 3. ปริญญาเอก	☐
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ☐ 1. น้อยกว่า 5 ปี ☐ 2. 5 -10 ปี ☐ 3. 11 - 15 ปี ☐ 4. 16 ปี ขึ้นไป	☐
4	ขนาดของสถานศึกษา ☐ ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน) ☐ ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน) ☐ ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน) ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป)	☐

ตอนที่ 2 ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสมรรถนะดิจิทัล 2) ด้านทักษะการรู้ดิจิทัล 3) ด้านความสามารถดิจิทัล 4) ด้านคุณลักษณะดิจิทัล 5) ด้านการทำงานเป็นทีม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 29 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ เข้าใจ และสร้างสื่อดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน	✓				

แปลความหมาย : ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ เข้าใจ และสร้างสื่อดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านสมรรถนะดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ เข้าใจ และสร้างสื่อดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ ในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสืบค้นข้อมูล ในยุคดิจิทัล					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมิน ความถูกต้อง ความเป็นปัจจุบัน และความเหมาะสมของ ข้อมูล					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและ แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน กระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มี ความ ทันสมัย					
ด้านทักษะการรู้ดิจิทัล						
6	ผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการค้นหา ใช้และ ประเมินข้อมูล สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัล เข้าถึง ฐานข้อมูล และติดตามข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ประเภทและลักษณะของแหล่งข้อมูลสารสนเทศ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ประเภทและการใช้งานเครื่องมือทางดิจิทัล					

ข้อ	ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความสามารถดิจิทัล						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการใช้เทคโนโลยี คิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ในการใช้ดิจิทัลได้					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยงและมีทักษะในการจัดการความเสี่ยง					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบในโลกดิจิทัล ปฏิบัติตนตามกฎหมายและจริยธรรม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
ด้านคุณลักษณะดิจิทัล						
18	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ ในการพัฒนาการศึกษา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยี ในการบริหารจัดการ พัฒนาทักษะดิจิทัลสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษา รู้เท่าทันเทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัล					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุ วิเคราะห์ ประเมิน ควบคุม ติดตามความเสี่ยงทางดิจิทัล					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกับครูในสถานศึกษาบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมการสื่อสาร การประสานงาน การสนับสนุน โดยมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม บุคคล เวลา ทรัพยากร วิธีการติดตาม และประเมินผล					
25	ผู้บริหารที่สามารถระบุ จัดสรร ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการใช้ทักษะ ประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถของครูทุกคน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่					
27	ผู้บริหารสถานศึกษานำพหุองค์การ เข้าไปมีส่วนร่วม กับชุมชน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูทุกคน					

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การยอมรับนับถือ 2) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร 4) นโยบายและการบริหาร 5) เงินเดือน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีทั้งหมด 26 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญขึ้นในองค์กร	✓				

แปลความหมาย : ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญขึ้นในองค์กร
อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การยอมรับนับถือ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรับรู้ถึงการให้ความสำคัญจากหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน ผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ ทำให้ครูรู้สึกภูมิใจ มีแรงจูงใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัล สนับสนุนกิจกรรม และการสร้างบรรยากาศที่ดี					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญ กับผลงานของครู					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นคุณค่า และบทบาทสำคัญ ของครูต่อความสำเร็จของนักเรียน					
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ดำรงตำแหน่ง ที่มีความสำคัญมากขึ้นในโรงเรียน เช่น การเป็นหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้รับผิดชอบงานที่มี ความสำคัญมากขึ้น เช่น การเป็นหัวหน้าโครงการ การเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การเป็นครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงาน ตามความถนัด					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีผลงานทางวิชาการ นวัตกรรมการสอน ผลงานวิจัย หรือผลงานอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา					
ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ในโรงเรียน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและครูในโรงเรียน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศของความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยกในโรงเรียน มีความผูกพัน ต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
15	ผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ร่วมกัน					
นโยบายและการบริหาร						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบาย และการกำหนด เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนปฏิบัติการ และการ ดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาทรัพยากรได้อย่างเพียงพอ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู อย่างเต็มที่					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมปัจจัยอนามัยของครู เช่น ให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสม และลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู					
เงินเดือน						
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเงินเดือนที่ชัดเจน เป็นธรรม และเหมาะสม					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลตอบแทนในการประเมินผลปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างจูงใจให้กับครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู และความเป็นอยู่ของครอบครัวครู					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครู					

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นายเอกอดุลย์ ไชยรัตน์

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค

- ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC
- ผลการพิจารณาแบบประเมินหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ถ้ามี)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี ☐ 11 – 16 ☐ มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ขนาดของสถานศึกษา ☐ ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน) ☐ ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน) ☐ ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน) ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป)	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านสมรรถนะดิจิทัล
- 2) ด้านทักษะการรู้ดิจิทัล
- 3) ด้านความสามารถดิจิทัล
- 4) ด้านคุณลักษณะดิจิทัล
- 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านสมรรถนะดิจิทัล								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เข้าใจ และสร้างสื่อดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลในยุคดิจิทัล	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินความถูกต้อง ความเป็นปัจจุบัน และความเหมาะสมของข้อมูล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านทักษะการรู้ดิจิทัล								
6	ผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
7	ผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการค้นหาใช้และประเมินข้อมูล สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัล เข้าถึงฐานข้อมูล และติดตามข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์	0	1	0	1	1	0.6	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทและลักษณะของแหล่งข้อมูลสารสนเทศ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทและการใช้งานเครื่องมือทางดิจิทัล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความสามารถดิจิทัล								
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการใช้เทคโนโลยีคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ในการใช้ดิจิทัลได้	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยงและมีทักษะในการจัดการความเสี่ยง	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านสมรรถนะดิจิทัล								
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบในโลกดิจิทัล ปฏิบัติตนตามกฎหมายและจริยธรรม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านคุณลักษณะดิจิทัล								
18	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ พัฒนาทักษะดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันเทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุ วิเคราะห์ ประเมิน ควบคุม ติดตามความเสี่ยงทางดิจิทัล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการทำงานเป็นทีม								
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกับครูในสถานศึกษา บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การประสานงาน การสนับสนุน โดยมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม บุคคล เวลา ทรัพยากร วิธีการ ติดตาม และประเมินผล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารที่สามารถระบุ จัดสรร ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการใช้ทักษะ ประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถ ของครูทุกคน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษานำพาองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูทุกคน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการยอมรับนับถือ
- 2) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 3) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร
- 4) ด้านนโยบายและการบริหาร
- 5) ด้านเงินเดือน

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการยอมรับนับถือ								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรับรู้ถึงการให้ความสำคัญจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ ทำให้ครูรู้สึกภูมิใจ มีแรงจูงใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัล สนับสนุนกิจกรรม และการสร้างบรรยากาศที่ดี	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญกับผลงานของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นคุณค่าและบทบาทสำคัญของครูต่อความสำเร็จของนักเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน								
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้นในโรงเรียน เช่น การเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมากขึ้น เช่น การเป็นหัวหน้าโครงการ การเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การเป็นครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามความถนัด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีผลงานทางวิชาการ นวัตกรรมการสอน ผลงานวิจัย หรือผลงานอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร								
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและครูในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสันับสนุนการทำงานร่วมกันมีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศของความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยกในโรงเรียน มีความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
15	ผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
ด้านนโยบายและการบริหาร								
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายและการกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนปฏิบัติการ และการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาทรัพยากรได้อย่างเพียงพอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมปัจจัยอนามัยของครู เช่น ให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสมและลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านเงินเดือน								
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเงินเดือนที่ชัดเจน เป็นธรรม และเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลตอบแทนในการประเมินผลปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างจูงใจให้กับครู ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับครูและความเป็นอยู่ของครอบครัวครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีสวัสดิการ ต่าง ๆ ให้กับครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

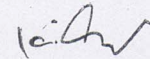


ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายเอกอดุลย์ ไชยรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 2 มีนาคม 2529
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 175 หมู่ที่ 5 ตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รหัสไปรษณีย์ 18270
การศึกษา	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.) สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปริญญาโท ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2561 - 2563	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดสุทธธรรมาราม ตำบลพรหมณี อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
พ.ศ. 2563 - 2565	ตำแหน่ง ครู คศ.1 โรงเรียนวัดสุทธธรรมาราม ตำบลพรหมณี อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
พ.ศ. 2565 - 2566	ตำแหน่ง ครู คศ.1 โรงเรียนวัดสะตือ ตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
พ.ศ. 2567 – ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู คศ.2 โรงเรียนวัดสะตือ ตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
โทรศัพท์	097-258-8998
อีเมล	akeadul_c@mail.rmutt.ac.th

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical
Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright
owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.



(...นายเอกอตุลย์ ไชยรัตน์...)



COPYRIGHT © 2024

FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2567

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี