การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู
Factor Analysis For Inspirng Teachers In The Digital Era

พนิดา พิมพ์จันทร์,
หยกแก้ว กมลวรเดช และ สุกัญญา รุจิเมธาภาส
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
Panida Phimjam,
Yokkaew Kamolvoradej and Sukunya Rujimethabhas
Uttaradit Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: panidaphimjan@gmail.com

****

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและระดับความคิดเห็นของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 400 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครูมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .520-.716 องค์ประกอบที่ 2 การปรับทัศนคติแง่บวก มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .501-.737 องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในทำงานร่วมกัน มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .546-.812 องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .589-.690 และองค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการความขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .669-.676 ทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 58.803 สำหรับระดับความคิดเห็นของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการปรับทัศนคติแง่บวก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.38) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= .02) และองค์ประกอบที่มีระดับความสำเร็จน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$= 4.14) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= .10

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ; การสร้างแรงบันดาลใจ; ยุคดิจิทัล; ครู

วันที่รับบทความ: 28 พฤษภาคม 2565; วันแก้ไขบทความ 19 มิถุนายน 2565; วันตอบรับบทความ: 20 มิถุนายน 2565
Received: May 28, 2022; Revised: June 19, 2022; Accepted: June 20, 2022

Abstracts

This research paper is intended to analyze exploratory factors of and examine the level of opinions toward teachers' inspiration in the digital age. The data was collected using a questionnaire. School administrators and teachers under Basic Educational Service Area Offices, 400 of whom were selected as the study sample through a multi-stage sampling technique. The statistical devices used to analyze the data were Exploratory Factor Analysis (EFA), and descriptive statistics including mean ($\overline{X}$) and standard deviation (S.D.)

The results were as follows. The five factors of teachers' inspiration in the digital age included Factor 1 Stepping out of Comfort Zone showing the factor loading between .520-.716, Factor 2 Having Positive Mindset between .501-.737, Factor 3 Teamworking between .546-.812, Factor 4 Constant Upskilling and Reskilling between 589-.690, and Factor 5 Conflict Management between .669-.676. The five factors all explained 58.803% of the variance. It was also found that the opinion toward the teaches' inspiration was overall at a high level, showing that Having Positive Mindset was the highest-rated factor with ($\overline{X}$) of 4.38 and S.D. of .02, whereas the lowest-rated factor was Teamworking with ($\overline{X}$) of 4.14 and S.D. of .10.

Keywords: Factor Analysis; Inspiration; Digital Age; Teachers

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการดำเนินการต่างๆ ตามภารกิจของสถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งในเรื่องการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ ต้องเกิดการรับรู้และร่วมมือดำเนินการกระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียนผู้ปกครอง และองค์การที่เกี่ยวข้อง (สงบ อินทรมณี, 2562 : 357) ซึ่งการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ขึ้นอยู่กับการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ แรงบันดาลใจเป็นสิ่งสำคัญทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนกระตุ้นให้ทำในสิ่งที่ปรารถนา ซึ่งพลังอำนาจทั้งในระยะแรกเริ่ม และหล่อเลี้ยงประคับประคองให้ทำสิ่งนั้นจนสำเร็จ ตลอดจนทำให้การดำเนินชีวิตมีความกระตือรือร้น มีความใฝ่ฝันในสิ่งที่คิดไว้ แรงบันดาลใจอาจเป็นจุดเริ่มต้นของการลงมือปฏิบัติกระตุ้นให้เกิดการคิดและการกระทำในสิ่งที่ต้องการ ซึ่ง เมธประจักษ์ เติมกิจขจรสุข (2562 : 21) ได้กล่าวไว้ว่า แรงบันดาลใจเป็นพลังที่ทำให้มีความรู้สึกอยากจะลุกขึ้นมาทำบางสิ่งบางอย่างให้เกิดขึ้น อยากที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ไม่ว่าจะทำด้วยวิธีการที่ยากเพียงใด ก็พร้อมที่จะทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะสู่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนสามารถนำองค์ความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ต่อการทำงานและการดำรงชีวิต ซึ่งเสมือนสะพานเชื่อมโยงองค์ความรู้สาระวิชาต่างๆ ประกอบกับพัฒนาทักษะที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ

นักเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562 : 35-36) การพัฒนาคุณภาพครูซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จ (ปริยากรณ์ ตั้งคุณานันต์, 2557:76) ปัญหาของการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลมีที่มาจากหลายสาเหตุ ดังที่ วณิชชา แม่นยา, วิลาวัลย์ สมยาโรน, ศรัณยู หมื่นเดช และชไมพร ศรีสุราช (2557 : 5) ได้วิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลเกิดจากมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน จำนวนครูไม่เพียงพอ สอนไม่ตรงกับวุฒิ ขาดความเชี่ยวชาญในการสอนทั้งทางวิชาการและคุณลักษณะความเป็นครู ยึดวิธีการสอนแบบเดิม พยายามสอนเนื้อหาให้มากขึ้น ขาดอิสระในการจัดการ และขาดทักษะทางด้านไอซีที ทำให้รับรู้ข้อมูลหรือมีแหล่งค้นคว้าข้อมูลน้อยกว่านักเรียน สื่อการสอนที่มีแค่หนังสือหรือตำราอาจตอบสนองการรับรู้และความต้องการของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ไม่เต็มที่ การได้รับแรงกดดันมากเกินไปจนทำให้เกิดความระแวงในการทำงาน การขาดการสนับสนุนส่งผลให้ครูขาดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

การขาดแรงบันดาลใจในการทำงานเกิดจากการพบเจอผลกระทบต่างๆ ในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นคนระบบหรืออะไรก็ตาม ความรู้สึกที่อยากทำงานหรือความรู้สึกแรงบันดาลใจต่างๆ จะลดลงทันที (อรพิมพ์ รักษาผล : 2560 : ออนไลน์) ด้วยเหตุนี้ การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล จะช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครู โดย ศิริพร บุษบง (2559 : 2,409-2,410) กล่าวว่า ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในอาชีพ และให้การยกย่องชมเชย ใช้หลักการประชาธิปไตย ต้องมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการทำงาน เชื่อมั่นการทำงาน ให้โอกาสทุกคนเท่าเทียมกัน สนับสนุนให้ทุกคนในหน่วยงานทำงานเป็นทีม ปลูกฝังให้ครูยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ควรจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้สะอาดสวยงาม และยึดถือระเบียบวินัย

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาบุคลากร “ครู” ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น การมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน และรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของ “ครู”

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินโครงการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยรายละเอียดระเบียบวิธีวิจัยมีดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 370,708 คน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, ออนไลน์) (สำนักบริหารมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2563 : ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดใช้เกณฑ์จำนวนตัวแปร คือ อัตราส่วน 10 เท่าต่อตัวแปร เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 400 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ซึ่งมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. สุ่มอย่างง่าย เลือกภูมิภาค จำนวน 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

2. สุ่มเลือกจังหวัดในแต่ละภาค ภาคละ 5 จังหวัด รวมทั้งหมด 25 จังหวัด โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

3. สุ่มเลือกโรงเรียนในแต่ละจังหวัด โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียน ขนาดละ 1 โรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยวิธีการสุ่มแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและศึกษาระดับความคิดเห็นของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ภูมิภาคใด มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามกรอบแนวคิด และทฤษฎี โดยการตรวจความตรงตามเนื้อหา(Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ

เกี่ยวกับการนิเทศภายใน ประกอบด้วย จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และอาจารย์ จำนวน 3 คน และตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC : Index Item Objective Congruence) ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.8 – 1.0 แล้วนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) ผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.966

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการออกหนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมแจ้ง link ของ google forms : https://forms.gle/Njaq5FBkUweQUGgh9 และ QR Code ของแบบสอบถามที่จะใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน 21 มีนาคม 2565 ถึง 16 พฤษภาคม 2565

3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา และตรวจสอบความถูกต้อง ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วน เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้การวิจัย

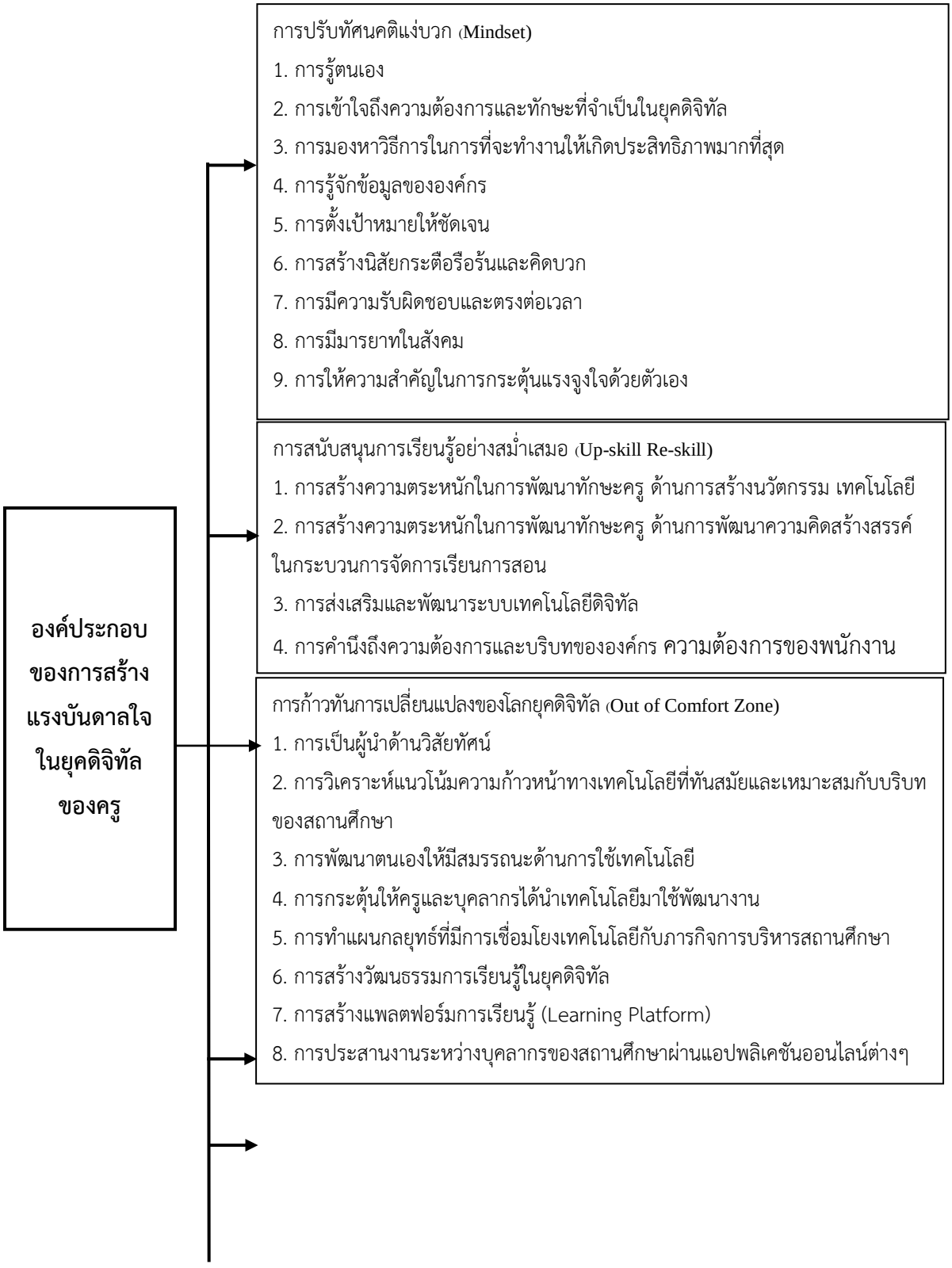
การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

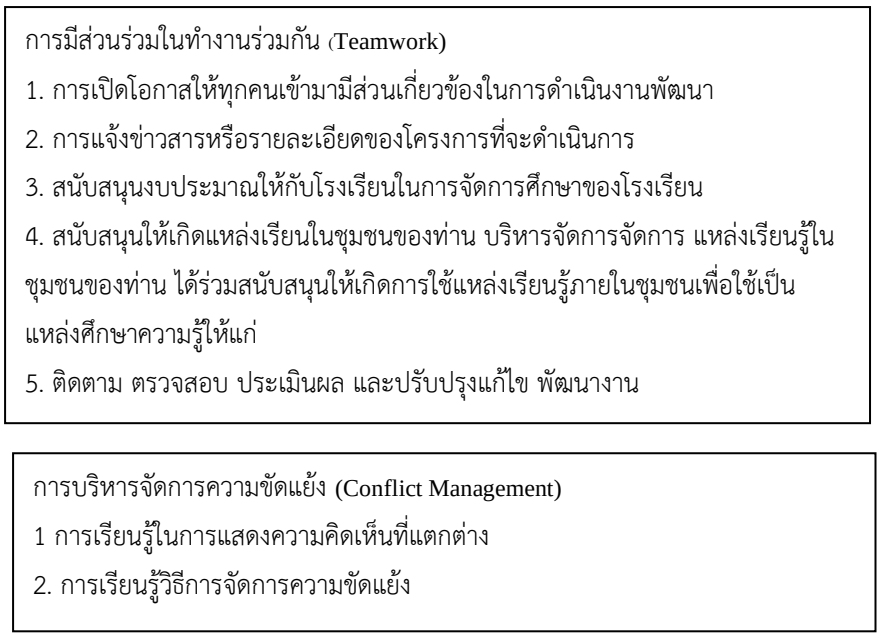
1. การวิเคราะห์วิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู ผู้วิเคราะห์วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Expolratory Factor Analysis : EFA)

2. การวิเคราะห์อศึกษาระดับความคิดเห็นการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษา บทความต่างๆ การสอบถาม และรวบรวมแนวคิดพื้นฐานองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้





แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู องค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู

องค์ประกอบ	จำนวนตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance)
1. การก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (Out of Comfort Zone)	13 ตัวแปร	.520-.716	41.760
2. การปรับทัศนคติแง่บวก (Mindset)	9 ตัวแปร	.501-.737	6.585
3. การมีส่วนร่วมในทำงานร่วมกัน (Teamwork)	5 ตัวแปร	.546-.812	4.665
4. การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (Up-skill Re-skill)	3 ตัวแปร	.589-.690	2.995

5. การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)	2 ตัวแปร	.669-.676	2.798
รวม			**58.803**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู องค์ประกอบที่ 1 การก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (Out of Comfort Zone) ซึ่งบรรยายตัวแปรสำคัญ 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .520-.716 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 16.704 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) เท่ากับ 41.760 องค์ประกอบที่ 2 การปรับทัศนคติแง่บวก (Mindset) ซึ่งบรรยายตัวแปรสำคัญ 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .501-.737 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 2.634 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) เท่ากับ 6.585 องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในทำงานร่วมกัน (Teamwork) ซึ่งบรรยายตัวแปรสำคัญ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .546-.812 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 1.866 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) เท่ากับ 4.665 องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (Up-skill Re-skill) ซึ่งบรรยายตัวแปรสำคัญ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .589-.690 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 1.198 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) เท่ากับ 2.995 องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ซึ่งบรรยายตัวแปรสำคัญ 2 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .669-.676 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 1.119 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) เท่ากับ 2.798 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ทั้งสิ้นร้อยละ 58.803

วัตถุประสงค์ที่ 2 แสดงผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู

ลำดับ	องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	เรียงลำดับ
1	การก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (Out of Comfort Zone)	4.21	0.05	มาก	4
2	การปรับทัศนคติแง่บวก (Mindset)	4.38	0.02	มาก	1
3	การมีส่วนร่วมในทำงานร่วมกัน (Teamwork)	4.14	0.10	มาก	5
4	การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (Up-skill Re-skill)	4.27	0.02	มาก	3
5	การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)	4.28	0.02	มาก	2
	รวม	**4.26**	**0.03**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบสามารถเรียงลำดับ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 การปรับทัศนคติแง่บวก (Mindset) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.38 รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (Up-skill Re-skill) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 องค์ประกอบที่ 1 การก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (Out of Comfort Zone) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และองค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในทำงานร่วมกัน (Teamwork) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.14

อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู พบว่า องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (Out of Comfort Zone) องค์ประกอบที่ 2 การปรับทัศนคติแง่บวก (Mindset) องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในทำงานร่วมกัน (Teamwork) องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (Up-skill Re-skill) และองค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบหลักในการรพัฒนาคุณภาพด้านบุคลากร ซึ่งบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานภายในสถานศึกษา ตลอดจนคุณภาพของนักเรียนเกิดประสิทธิภาและประสิทธิผล ซึ่ง ราศรี สวอินทร์ และคณะ (2562 : 19-20) ได้นำเสนอแนวทางการสร้าง แรงบันดาลใจ ไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) แรงผลักดันไปสู่เป้าหมาย ให้มีความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 2) แรงในตนเอง เกิดจากความรู้สึกนึกคิดของตนเองเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพลังทำสิ่งต่าง ๆ ที่คาดหวังให้ประสบความสำเร็จ 3) แรงรับจากคนอื่น เกิดจากการได้เห็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการให้บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ สามารถอภิปรายผลในแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (Out of Comfort Zone) หมายถึง การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์แนวโน้มความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยี การกระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้นำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนางาน การประสานงานระหว่างบุคลากรของสถานศึกษาผ่านแอปพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ ทั้งนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การก้าวทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัย (ศิษฏ์ชนา ดวงบาล, 2562 : 242-253) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูด้านการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนโรงเรียนวัดแม่แก้ดน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่า 1) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและขอบข่ายงานให้ชัดเจนในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและเน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2) ผู้บริหาร ควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ 3) ครูต้องมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามกรอบการพัฒนาสมรรถนะ

ครู Competency – Based Learning: CBL และมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างเต็มที่และสม่ำเสมอ

องค์ประกอบที่ 2 การปรับทัศนคติแง่บวก (Mindset) หมายถึง การให้ความสำคัญในการกระตุ้นแรงจูงใจด้วยตัวเอง การรู้ตนเอง การตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน การรู้จักข้อมูลขององค์กร การสร้างนิสัยกระตือรือร้นและคิดบวก การมีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา การมีมารยาท การสร้างบรรยากาศทำงานที่ดี ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานต่างๆ ในสถานศึกษา คือ การบริหารด้านบุคคล หรือ “ครู” ซึ่งการปรับทัศนคติแง่บวก (Mindset) ของครูนั้น เป็นการปูพื้นฐานของจิตใจให้ครูรักและศรัทธาในงานที่ได้รับมอบหมาย และหลังจากนั้นการดำเนินงานต่างๆ จะประสบความเร็จต่อไป ซึ่งพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัย (ผกาวลี เกียรติไกวัล, 2562 : 103) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านแรงจูงใจภายใน ควรส่งเสริมการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของตนเองและองค์กร กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ เกิดความรัก ความศรัทธา ความรู้สึกที่ดี โดยใช้หลักเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา มีการเสริมแรงในการปฏิบัติงาน ดูแลเอาใจใส่ร่วมกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัย (ธนพรรธ อนุเวช, 2564 : 185-198) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการให้กำลังใจในการทำงานต่อกันและกันอย่างต่อเนื่องและชัดเจน ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายของงานให้ครูเห็นอย่างชัดเจน สร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าเป็นผู้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบจนสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในทำงานร่วมกัน (Teamwork) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนงบประมาณให้กับโรงเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สนับสนุนให้เกิดแหล่งเรียนในชุมชน รวมทั้งการร่วมบริหารจัดการจัดการในสถานศึกษา และสร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ ขึ้นอยู่การทำงานเป็นทีม กรมส่วนในการทำงาน เนื่องจากการบริหารจัดการการศึกษาไม่สามารถดำเนินการเพียงคนใดคนหนึ่งไม่ได้ การมีส่วนร่วมในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัย (อมรภัค ปิ่นกำลัง, 2562 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ผู้บริหารควรเปิดให้โอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน มีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล โดยใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกำหนดเป้าหมาย ให้อิสระในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงาน เพื่อความร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาของโรงเรียนตามแผนดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัย (พาตีฮะห์

เดเบาะ, 2562 : 91) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาขององค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาให้กับสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณในแต่ละโครงการ และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดทำหลักสูตร จัดทำแผนบริหารหลักสูตร แนวทางการใช้หลักสูตรและการประเมินหลักสูตรที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (Up-skill Re-skill) หมายถึง การสร้างความตระหนักในการพัฒนาทักษะครู ด้านการสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดให้มีการฝึกอบรมการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย (Social Media) ทั้งนี้เป็นเพราะยุคในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การพัฒนาตนเองให้ทันโลกอยู่เสมอจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติของครูนั้น ต้องทันสมัย ทันเหตุการณ์ของโลก เพื่อทำให้การบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัย (กฤติพงศ์ โภคาพานิช, 2563 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการออกแบบการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมในการสอน การสร้างนวัตกรรม การส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ควรมีระบบการนิเทศติดตามและประเมินผล การส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาและการนิเทศ และสอดคล้องกับงานวิจัย (กาญจนา จันทร์ประดิษฐ์, 2558 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมพลังอานาจการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัย (ศศิวิมล พงษ์พโรจน์, 2558 : 91) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมตามความสามารถหรือความถนัด ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ การจัดอบรมให้บุคลากรทางการศึกษาในด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอนได้จริง สร้างความตระหนักให้ก้าวข้ามความคิดเดิม ๆ เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) หมายถึง การยอมรับความแตกต่างระหว่างความคิดของบุคคล การขจัดความขัดแย้ง การลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล การใช้อำนาจหรือการควบคุม การกลบเกลื่อนลดความสนใจ การใช้ความปรองดอง การต่อรอง การรู้จักยอม การเจรจาต่อรอง การเผชิญหน้า การศึกษาทำความเข้าใจปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ การใช้ตัวเชื่อมหรือคนกลาง ทั้งนี้การบริหารจัดการงานต่างๆ ในสถานศึกษา ย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารต้องมีการบริหารจัดความขัดแย้ง เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ นั้นดำเนินการต่อไปได้จนบรรลุความสำเร็จ ซึ่งพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัย (ปรารถนา หลีกภัย, 2564 : 93) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง พบว่า ผู้บริหารต้องใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง คือ วิธีการประนีประนอม วิธีการไกล่เกลี่ย วิธีการเผชิญหน้า วิธีการหลีกเลี่ยง และวิธีการบังคับ สอดคล้องกับงานวิจัย (พารดี เพ็ชรชนะ, 2563 : บทคัดย่อ) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 พบว่า ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมให้มีแนวทางการพัฒนาที่หลากหลายและเป็นที่ยอมรับของครูตามหลักประชาธิปไตย เปิดใจยอมรับความแตกต่างทางความคิดระหว่างบุคคล แสดงความใจกว้างให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็นหลังจากได้รับข้อมูลในการประชุมทุกครั้งตามหลักการและเหตุผล

2. การศึกษาระดับความคิดเห็นของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 2 การปรับทัศนคติแง่บวก (Mindset) และองค์ประกอบที่มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในทำงานร่วมกัน (Teamwork) ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญ ด้านหนึ่งของการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารบุคคล คือ การปรับทัศนคติแง่บวก (Mindset) เพื่อเป็นการปูพื้นฐานของจิตใจให้ครูรักและศรัทธาในงานที่ได้รับมอบหมาย และหลังจากนั้นการดำเนินงานต่างๆ จะประสบความเร็จต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ด้านหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงาน การสร้างนิสัยกระตือรือร้นและคิดบวก มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล มีการสนับสนุน เสริมแรง และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้าและเกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (ผกาวลี เกียรติไกวัล, 2562 : 103) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน มีค่าระดับอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมายความสำเร็จของตนเองและองค์กร กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ เกิดความรัก ความศรัทธา ความรู้สึกที่ดี โดยใช้หลักเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมแรงในการปฏิบัติงาน ดูแลเอาใจใส่ร่วมกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การปรับทัศนคติแง่บวก (Mindset) ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

1.2 หน่วยงานทางการศึกษา ควรนำองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของครู ที่ค้นพบทั้ง 5 องค์ประกอบไปเป็นตัวชี้วัดในการพัฒนาครูซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของครูในสังกัดอื่น ๆ เช่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นต้น

2.2 ควรวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของครู เชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เรื่องการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติในยุคดิจิทัลของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการจัดการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ, (2562). จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา. *ออนไลน์.* สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2564 แหล่งที่มา: https://edc.moe.go.th/

กฤติพงศ์ โภคาพานิช. (2563). *สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กาญจนา จันทร์ประดิษฐ์. (2558). *รูปแบบการเสริมพลังอานาจการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุตรดิตถ์.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ธนพรรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์.* 8 (7), 185-198.

ปรารถนา หลีกภัย. (2564). การจัดการความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า.* 19 (1), 93-113.

ปริยาภรณ์ ตั้งคณานันต์. (2557). *พื้นฐานและหลักการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: มีนเซอร์วิส ซัพพลาย.

ผกาวลี เกียรติไกวัล. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พาตีฮะห์ เดเบาะ. (2562). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พารดี เพ็ชรชนะ. (2563). *แนวทางการสร้างบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

เมธประจักษ์ เติมกิจขจรสุข. (2562). *รูปแบบเทคนิคการพูดสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานจิตอาสาโดยพุทธสันติวิธี* (รายงานผลการวิจัย). วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรุงเทพฯ.

ราศรี สวอินทร์ และคณะ. (2562). *การสร้างแรงบันดาลใจจากครูต้นแบบเพื่อพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องของนักศึกษาวิชาชีพครูในสามจังหวัดชายแดนใต้* (รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วณิชชา แม่นยา และคณะ. (2557). *เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศศิวิมล พงษ์พโรจน์. (2558). *การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ศิริพร บุษบง. (2559). *บทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสร้อยดอกหมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ศิษฏ์ชนา ดวงบาล. (2562). แนวทางการพัฒนาครูด้านการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนโรงเรียนวัดแม่แก้ดน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. *วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา.* 10 (1), 242-253.

สงบ อินทรมณี. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.* 16 (1), 353-360.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *แนวปฏิบัติของการสร้างและส่งเสริมการรู้ดิจิทัลสำหรับครู*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักบริหารมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2563). จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา. *ออนไลน์.* สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2564 แหล่งที่มา: https://sesa.obec.go.th/

อมรภัค ปิ่นกำลัง. (2562). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรพิมพ์ รักษาผล. (2560). *ทำอย่างไร...ในวันที่ขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน* [วิดีโอ ไฟล์]. *ออนไลน์.* สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2564 แหล่งที่มา: https://www.youtube.com/watch?v= Q4cj Qvn_VMc