

อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2*

Influence of School Climate and Work Motivation of
Teacher on Work Effectiveness of Teacher in the Digital
Age under the Secondary Educational Service Area Office
Bangkok 2

ปรียากรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ และจันทริศม์ ภูตอริยวัฒน์
Preeyaporn Chuensonthipan and Jantarat Phutiariyawat
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Srinakharinwirot University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: preeyaporn.chuen@g.swu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่มีต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 361 คน โดยกำหนดตาม
ตารางเครซี่และมอร์แกน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
0.968 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) เพื่อตรวจสอบ
ความกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติ Chi-square
= 92.48 ค่า df = 90 ค่า p-value = 0.072 ดัชนี GFI = 0.970 ดัชนี AGFI = 0.950 ค่า SRMR = 0.029
ค่า RMSEA = 0.025 และตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในยุคดิจิทัลได้ ร้อยละ 60 ($R^2 = 0.6$) โดยพบตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลการ

*ได้รับบทความ: 6 มีนาคม 2567; แก้ไขบทความ: 24 มิถุนายน 2567; ตอรับตีพิมพ์: 28 มิถุนายน 2567
Received: March 6, 2024; Revised: June 24, 2024; Accepted: June 28, 2024



ปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล คือ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีระดับสูงขึ้นจะส่งผลให้ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลมีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน และยังพบว่าตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษาเพิ่มระดับขึ้น ก็จะส่งผลผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทำให้ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้นตาม

คำสำคัญ: บรรยากาศสถานศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู; ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล

Abstract

The purposes of this research were the direct and indirect influences study the direct and indirect influences on the performance effectiveness of teachers in the digital era. The sample used in this study consisted of 361 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, determined by the Krejcie and Morgan table. The questionnaire used a 5-level rating scale with a reliability of 0.968. The statistics used for data analysis were linear structural equation modeling (SEM) to examine the consistency between the research model and the empirical data.

The research results found that: The model was consistent with the empirical data, considering the statistical values: Chi-square = 92.48, df = 90, p-value = 0.072, GFI = 0.970, AGFI = 0.950, SRMR = 0.029, RMSEA = 0.025. The variables in the model could explain 60 percent of the variance in the performance effectiveness of teachers in the digital era ($R^2 = 0.6$). The variable with a direct influence on the performance effectiveness of teachers in the digital era was the teachers' work motivation variable, statistically significant at a level of .001. When the teachers' work motivation variable increased, the performance effectiveness of teachers in the digital era variable also increased. Moreover, the school climate variable had an indirect influence on the performance effectiveness of teachers in the digital era variable, statistically significant at a level of .001, with the teachers' work motivation variable as the mediating variable. This indicates that when



the school climate variable increased, it would affect the teachers' work motivation variable, leading to an increase in the performance effectiveness.

Keywords: School climate; Work motivation of teachers; Work effectiveness of teachers in the digital age

1. บทนำ

ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรทำให้เกิดการแข่งขันที่สูงขึ้น ทุกองค์กรจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ความก้าวหน้าโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงาน (มณีรัตน์ ชัยยะ, 2566, หน้า 104-115) ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนประเทศสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) มีนโยบายปฏิรูปประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 โดยพัฒนาประเทศตามนโยบายของรัฐบาลเชื่อมโยงกับการพัฒนาการศึกษาที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจ เข้าถึง เทคโนโลยีดิจิทัล และยกระดับคุณภาพการศึกษา ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัดของแต่ละบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลจึงต้องเน้นการจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานหลากหลายรูปแบบ นับเป็นความท้าทายของครูที่ต้องแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองภายใต้ข้อจำกัดของการเข้าถึงข้อมูลที่สนใจ (ทิศนา แสงระวี และเรชา ชูสุวรรณ, 2565, หน้า 13-26) จากการศึกษาพบว่า ครูในยุคดิจิทัลยังพบปัญหา

จากการทำงานอยู่มาก โดยการที่ครูมีความสามารถด้านดิจิทัลที่ไม่เพียงพอถือเป็นอุปสรรคสำคัญที่สุดสำหรับครูในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน (UNESCO, 2021) อีกทั้งปัญหาของครูที่มีพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีแตกต่างกัน ครูขาดการฝึกอบรม ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกทางเทคโนโลยี ขาดความรู้ประสบการณ์และความชำนาญในการใช้สื่อสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครูยังพัฒนาได้ไม่รวดเร็วมากพอ ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองได้ (Yentri, 2020, pp. 163-172; พิไลวรรณ มาแป, 2560; สุนันท์ สีพาย, 2562, หน้า 3-14; สุปรียา ไตรระชัน, 2565, หน้า 931-944) สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อครูและยังส่งผลกระทบต่อไปถึงการยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติอย่างสัมพันธ์กัน โดยครูในยุคดิจิทัลนั้นจะต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ใช้สื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญในการเนื้อหาวิชาที่สอน ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน (Fanreza, 2018) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างปฏิสัมพันธ์ เลือกใช้การวัดและประเมินผลที่



หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน เปิดใจรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ปรับตัวเองให้เข้ากับยุคดิจิทัล (Ally, 2019, pp. 302-318)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจหลักคือทำให้การศึกษาส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้เรียน โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ รวมถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษา มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566) และแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้จัดทำโครงการต่างๆ ที่นำเทคโนโลยีทางดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานของครู แต่ก็พบว่าครูยังควรได้รับการส่งเสริมศักยภาพการบริหารจัดการด้านนโยบายและแผนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลอีกมาก เพื่อให้ได้รับความรู้และนำมาเป็นแนวทางในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีและเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในเชิงประจักษ์

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล จึงเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายไปสู่ผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด (ภัทรนันท์ ไวกะสิน, 2562, หน้า 37-51) แต่ประสิทธิผลของ

ครูในยุคดิจิทัลยังขาดความชัดเจนของข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของสังคมไทยยุคดิจิทัล ว่าควรสะท้อนปัจจัยใดบ้างและมีลักษณะอย่างไร จึงมุ่งเน้นในการให้ความสนใจต่อการศึกษาศาสตร์และวิเคราะห์เพื่ออธิบายประสิทธิผลของครูในยุคดิจิทัลในเชิงสาเหตุและแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เพื่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ตอบสนองแผนการปฏิรูปการศึกษา พัฒนาตนเองให้พร้อมในการรับมือกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคดิจิทัล และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลให้สอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบาย และจุดเน้นของสถานศึกษา มีความเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (Content Analysis) โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูจากนักวิชาการ เอกสาร ตำรา บทความ ผลงาน



วิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งกรอบแนวคิดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) โดยนำตัวแปรและองค์ประกอบที่ได้จากแนวคิดและงานวิจัยมากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะตามลักษณะที่ต้องการวัดและออกแบบแบบสอบถาม เรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยมีค่าความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.909 และมีความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.968 และขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียนโดยมีครูจำนวนทั้งสิ้น 5,621 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 361 คน โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ร้อยละ 50 ในแต่ละขนาด โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตลอดเดือน มกราคม-กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน ได้รับตอบกลับมา 361 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงนำข้อมูลที่ผ่านการรวบรวมแล้วนั้นมาวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตรวจสอบความสอดคล้องของอิทธิพลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยสถิติทดสอบ SEM เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่พิเศษ	23	3,705	238
ขนาดใหญ่	22	1,629	105
ขนาดกลาง	5	257	16
ขนาดเล็ก	2	30	2
รวม	52	5,621	361



4. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า

1. ตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .86 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีระดับมากขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจะมีระดับมากขึ้นด้วยเช่นกัน

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

3. ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .81 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า เมื่อระดับของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงขึ้นจะทำให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลที่มากขึ้นเช่นกัน

4. ตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล โดยมีตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .69 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.001 แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีระดับที่เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลผ่านทางตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

5. อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .86 กล่าวคือเมื่อตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีระดับสูงขึ้นจะส่งผลให้ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องมาจากตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู บรรยากาศสถานศึกษาที่ดีจะส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูดีขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Halpin and Croff (1996) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 71 แห่ง กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทาง



อ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงาน ในองค์กร และ Litwin and Stringer (1968) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การจากหนังสือ Leadership and Organizational Climate ไว้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์กรและรับรู้โดยบุคคลในองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครัช แสนสิงห์ (2560) ที่ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2. ตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษาไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้อค้นพบนี้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาก่อนหน้า อาทิ แนวคิดของ Sergiovanni and Starratt (1979) ที่ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ว่าเป็นลักษณะที่บอกถึงโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนอื่นๆและมีผลต่อพฤติกรรมหรือความรู้สึกของครูที่มีต่อโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าบรรยากาศสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 เป็นบรรยากาศสถานศึกษาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีการกำหนดขอบเขตของงาน โครงสร้างการปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่อย่างเหมาะสม ได้รับการสนับสนุน

จากผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคลากร ซึ่งอาจทำให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกว่าเป็นบรรยากาศสถานศึกษาที่ได้รับรู้และเกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทำให้การเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลยังไม่เป็นที่เด่นชัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Okeke et al. (2020, pp. 17-26) ที่ได้ศึกษา บรรยากาศของโรงเรียนเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในรัฐแอนนามบรา ประเทศไนจีเรีย พบว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนไม่ใช่ตัวทำนายที่มีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของครู และอธิบายไว้ว่าที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีส่วนร่วมของครู และครูมองว่าการปฏิบัติงานเป็นเพียงกิจวัตรประจำวัน ไม่ได้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่หลัก แม้ว่าบรรยากาศโรงเรียนจะถือว่าดีก็ตาม

3. ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .81 กล่าวคือ เมื่อตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลมีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกให้ครูเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็ม



ศักยภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้รวดเร็วยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนิชานันท์ วรรณกุล (2564) ที่ได้ศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดคณิง ปกปิด (2561, หน้า 139-157) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ที่ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลโดยมีตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .69 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผล

การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จะมีมากเมื่อมีบรรยากาศสถานศึกษาร่วมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณา สุ่มเนียม (2559, หน้า 48-61) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา พบว่า บรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูอาชีวศึกษา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Widyaningsih et al. (2021, pp. 2408-2412) ที่ได้ศึกษา อิทธิพลของบรรยากาศองค์การโรงเรียนและแรงจูงใจในการสอนต่อการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้
 - 1.1 ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในด้านความรับผิดชอบมีค่าอิทธิพลสูงสุดต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ดังนั้นการที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ครูผู้สอนควรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากสถานศึกษาให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาด้วยความมุ่งมั่น มีความกระตือรือร้น ทุ่มเท เสียสละ รวมทั้งให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้ง



ได้รับการจูงใจด้วยผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในสถานศึกษาเพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจ เป็นแรงกระตุ้นทำให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้กับครูเพื่อให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างโอกาสของความสำเร็จ มีระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทุกคนรู้สึกมีคุณค่า อันจะทำให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น

1.2 ตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดลักษณะของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดแก่ครูเพื่อทำให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

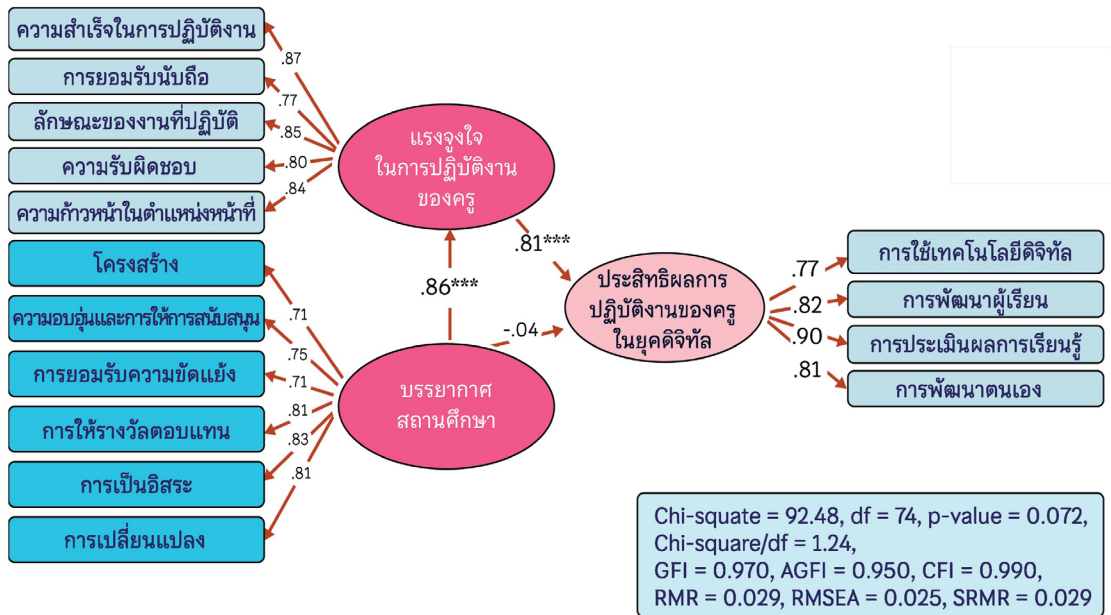
2.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าตัวแปรในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลได้เพียงร้อยละ 60 ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษาตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาโมเดลให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

2.2 เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่ม ครูในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจขยายกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาให้กว้างขึ้น เช่น ครูในสถานศึกษาสังกัดเอกชน ครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลให้โมเดลสามารถพัฒนาและนำไปใช้ในวงการศึกษาได้อย่างครอบคลุมทุกสังกัด

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลประกอบด้วยตัวแปรในโมเดลทั้งหมด 3 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรภายนอก (Exogenous variable) 1 ตัวแปร ได้แก่ 1) บรรยากาศสถานศึกษา และตัวแปรภายใน (Endogenous variable) 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นตัวแปรภายใน โดยตัวแปรทั้งหมดส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรภายใน ซึ่งสามารถนำไปศึกษาวิจัยต่อไปเพื่อเป็นแนวทางในการทำให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในเชิงประจักษ์



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

ทิตินา แสงระวี และเรชา ชูสุวรรณ. (2565). ครูไทยกับการจัดการเรียนรู้ในยุค Digital Disruption. *วารสารมหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 9(4), 13-26.

นิชานันท์ วรรณกุล. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พีไลวรรณ มาแป. (2560). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาของครูในโรงเรียน อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาจันทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทรนันท์ ไหวทยะสิน. (2562). “เปลี่ยน” ผู้เรียนเป็นนวัตกรรม นวัตกรรมใหม่ของการเรียนการสอนในยุคการศึกษา 4.0. *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา*, 14(17), 37-51.

มณีรัตน์ ชัยยะ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR). *Journal of Administrative and Management Innovation*, 11(1), 104-115.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.
- สุดคณิง ปกปิด. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และเขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 8(1), 139-157.
- สุนันท์ สีพาย. (2562). บทบาทของครูไทยในการศึกษา 4.0. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 25(2), 3-14.
- สุปรียา ไตรยะพันธ์. (2565). สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 931-944.
- สุภารัตน์ กุโลชาติ. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุวรรณ สุ่มเนียม. (2559). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 10(2), 48-61.
- อัครช แซนสิงห์. (2560). *บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- Ally, M. (2019). Competency Profile of the Digital and Online Teacher in Future Education. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 20(2), 302-318.
- Fanreza R. (2018). The Quality of Teachers in Digital Era. *5th International Conference on Community Development (AMCA 2018), July 2018*, (pages 461-463). Atlantis Press.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The Organizational Climate of School*. Midwest: The University of Chicago.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Litwin, G. H., & Stringer Jr., R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Oxford: England Harvard University.
- Okeke, J. N. J., et al. (2020). School Climate As Predictor Of Teachers Job Performance In Secondary Schools In Anambra State, Nigeria. *International Journal of Education and Research*, 8(3), 17-26.



- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1979). *Supervision: Human Perspectives*. New York: McGraw Hill.
- UNESCO. (2021). *Digital transformation in education in Asia Pacific. Paper presented at the 2nd ASIA-PACIFIC REGIONAL EDUCATION MINISTER'S CONFERENCE (APREMC-II)*. Retrieved from <https://knowledgehub.sdg4education2030.org/system/files/202206/Digital%20Transformation-min.pdf>
- Widyaningsih, H., Darmawan, R. & Pelana, R. (2021). Influence of organizational climate and teaching motivation on the performance of physical education teachers. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(4), 2408-2412.
- Yentri, A. (2020). Language Teaching in the Digital Age: Teachers' Views and Its Challenges. *Research and Innovation in Language Learning*, 3(3), 163-172.