

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

The Relationship Between Transformational Leadership of School
Administrators and Personnel Management in Digital Era of
In School Under Bangkok Metropolitan Krngthontai Group

จิราวรรณ อนันตพัฒน์*, กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์**
Jirawan Anuntaput*, Ganratchakan Lertamornsak**
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Suan Sunandha Rajabhat University

Received: July 21, 2022 Revised: August 6, 2024 Accepted: November 4, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมทั้งสิ้น 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.933 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงเท่ากับ .765 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง, การแก้ปัญหา, การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม, ทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การสร้างแรงบันดาลใจ ร่วมพยากรณ์ความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ได้ร้อยละ 60.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 **คำสำคัญ:** การศึกษาความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the transformational leadership of school administrators of schools under Bangkok Metropolitan, Krungthontai Group; and 2) to study the personnel management in the digital era of schools under Bangkok Metropolitan, Krungthontai Group; and 3) to study the relationship between transformational leadership of school administrators and personnel management in the digital era of schools under Bangkok Metropolitan, Krungthontai Group; and 4) to study the transformational leadership of school administrators affecting personnel management in the digital era of schools under Bangkok Metropolitan, Krungthontai Group. The sample group included basic education institutions. under Bangkok Metropolitan, Krungthontai Group. Contributors include School administrators and teachers in total were 341 people. The research instrument was a questionnaire. The confidence value was 0.933. The statistics used in the data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation. Pearson's Correlation Coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results of the research were as follows : 1) Transformational leadership of educational institute administrators. Overall, all aspects were at a high level. 2) Personnel management in the digital age of schools affiliated with Bangkok Metropolitan, Krungthontai Group Overall, all aspects were at a high level. 3) The relationship between the transformational leadership of the school administrators and the Personnel management in the digital age of schools under Bangkok Metropolitan, Krungthontai Group. There was a high positive correlation of .765 with a statistical significance at the .01 level and 4) the change of leadership of educational institution administrators affecting personnel management in the digital age of schools affiliated with Bangkok Metropolis. The Krungthontai Group includes self-development, problem solving, teamwork. participation, leadership skills change, inspiration Participate in predicting variability of personnel management in the digital era of Bangkok schools. The Metropolitan, Krungthontai Group had 60.00 percent, with a statistically significant level of .01

Keywords : The Relationship, Tranformational Leadership of School Administrators, Personnel Mangement in Digital Era.

บทนำ

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างพลิกผัน (Disruptive World) ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงของเงื่อนไขต่าง ๆ ของการพัฒนาประเทศไทย ส่งผลให้การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทบทวนบริบทและปัจจัยต่าง ๆ อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืนรวมทั้งการพัฒนาประเทศตามบริบทของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ที่มีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับประเทศไทยสู่ประเทศที่มีความพร้อมทางการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจของโลก อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการเปลี่ยนแปลงประเทศระบบการศึกษาของประเทศไทย ถือเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถและสมรรถนะของประชากรในชาติ ซึ่งเป็นกลไกและต้นทุนสำคัญต่อการ

พัฒนาประเทศให้เท่าทันกับการแข่งขันในยุคของความเปลี่ยนแปลงในสังคมบริบทโลก โดยเป็นเงื่อนไขสำคัญที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประเทศ อาทิ ปัญหาความยากจน ปัญหาเศรษฐกิจและปัญหาทางสังคมอื่น ๆ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ของประเทศจำเป็นต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาประเทศไทย อันปรากฏเป็นเป้าหมายของการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 - 2569) มุ่งกำหนดกรอบทิศทางและแนวทางในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและการพัฒนากรุงเทพมหานคร ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีศักยภาพได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม ภายใต้การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อการศึกษาควบคู่กับการพัฒนาระบบการศึกษาตามบริบทของกรุงเทพมหานคร มุ่งกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมในอนาคตและสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน (Disruptive change) ที่อาจส่งผลกระทบต่ออุปสรรคและปัญหาในการจัดการเรียนการสอน อาทิ การแข่งขันในบริบทของโลก ความเป็นพลเมืองของโลก (Global citizen) และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) รวมทั้ง การพัฒนาระบบการบริหารการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อน (ICT & Digital base) การพัฒนาระบบการพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรทางการศึกษาและตัวผู้เรียน ให้เกิดความพร้อมในการใช้งานของระบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบรรทัดฐานใหม่ของสังคม (New normal) และการให้ความสำคัญกับความต่อเนื่องและความจริงจังในการพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 และทักษะความเป็นพลเมืองของโลก (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563)

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเปลี่ยนเจตคติและแนวคิดการบริหารจัดการให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559) ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ จากทฤษฎีของ บาสและอวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นการกระตุ้นให้เกิดความสนใจผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภาระหน้าที่และวิสัยทัศน์ของทีมงานและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้อุปสรรคได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ (รุ่งนภา จันทรีลี, 2562 : 6) พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงานและบริหารงานที่เป็นแบบอย่างด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะและแนวคิดเพื่อจูงใจสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนา

ทัศนคติเกิดความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่ตนมีอยู่ พร้อมทั้งยกระดับผู้ตามให้จบกว่าความคาดหวังของเพื่อเกิดประโยชน์และนำพาองค์กรให้พัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจสำคัญในการบริหารงานทั้งทางด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลและด้านบริหารทั่วไป ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ในสภาพของสังคมเปลี่ยนไปผู้บริหารสถานศึกษาและครูรวมทั้งผู้ปกครองต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในยุคดิจิทัล ยุคดิจิทัลมีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของระบบสารสนเทศ (Information System) เพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของสถานศึกษาซึ่งมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ทัศนคติต่อเทคโนโลยีและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกต้องย่อมมีผลทำให้การลงทุนและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสมเกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานของสถานศึกษา (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2562) สอดคล้องกับ (ภคพร เลิกนอก, 2563 : 163) การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและพัฒนางานบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยการสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถสืบค้นและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วนอกจากนี้ต้องส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมโดยเอื้อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา เช่น มีการจัดการอบรมออนไลน์ เป็นต้น ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องทำความเข้าใจและเตรียมพร้อมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาสามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สุชญา โกมลวานิชและคณะ, 2563 : 636)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ จึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ และผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน และทำให้การบริหารสถานศึกษาประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และการสร้างแบบสอบถาม

2) กำหนดขอบเขตของตัวแปร และนิยามศัพท์เฉพาะ

3) ร่างข้อคำถามตามขอบเขตของนิยามศัพท์

4) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและเสนอแนะให้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตามข้อเสนอแนะ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะและข้อคำถามของตัวแปรแต่ละตัว การใช้ภาษา (Wording) ให้เหมาะสม จากนั้นนำผลการประเมินที่ได้มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence : IOC) โดยพิจารณาเลือกใช้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 70 - 72) การวิจัยครั้งนี้ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 การหาค่าความเที่ยงตรง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปดำเนินการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

6) นำแบบสอบถามที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7) นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อที่ 6) มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach โดยแบบสอบถามควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด. 2556: 116 - 119) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .872 และตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล เท่ากับ .903 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ .933

8) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ โดยศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยหาความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลที่วิเคราะห์ได้ แปลความหมายรายชื่อ รายด้านและความหมายในภาพรวม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยใช้การคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงเท่ากับ .765 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง, การแก้ปัญหา, การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม, ทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การสร้างแรงบันดาลใจ ร่วมพิจารณาแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ได้ร้อยละ 60.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พบข้อประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำคุณลักษณะหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามาปรับใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในผู้มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์, การแก้ปัญหา, การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม, ทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนาตนเอง, การสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าเป็นภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ การแก้ปัญหาในการทำงาน สามารถเผชิญปัญหา แสดงพฤติกรรมของบุคคลสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง กระตุ้น จูงใจผู้ร่วมงานให้กระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้ สร้างความผูกพันต่อองค์กร และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในความจำเป็นพื้นฐานที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระเดช สวัสดิภักดิ์ (2562 : 53 - 55) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อคุณภาพของสถานศึกษาเพราะสามารถทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้น อีกทั้งยังเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจและความเชื่อมั่นของผู้ตามให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในการช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของกบชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563 : 79 - 84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิธาลา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความมั่นใจในตนเอง กล้าตัดสินใจ มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสเพื่อพัฒนา อันจะส่งผลถึงบุคลากรในองค์การให้มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน และความผูกพันต่อองค์การ

2. การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง, การบำรุงรักษาบุคลากร, การวางแผนอัตรากำลัง, การพัฒนาบุคลากร, การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา สารมัย (2562 : 90 - 92) ได้วิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่oprสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ค่ายกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการดำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้องมีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากร ปลุกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู สอดคล้องกับภคพร เลิกนอก (2563 : 163) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและพัฒนางานบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยการสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศในการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถสืบค้นและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วนอกจากนี้ต้องส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ความรู้อย่างมีความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมโดยเอื้อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา เช่น มีการจัดการอบรมออนไลน์ เป็นต้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงเท่ากับ.765 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามี

คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหา ผู้มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาตนเอง ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัสนันท์ เบิกสีใส (2557 : 121-122) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเขต 23 กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .431 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒินันท์ โพหะดา (2564 : 130) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ จากตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร มีตัวแปรที่ทดสอบแล้วส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ตัวแปรตามลำดับ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง, การแก้ปัญหา, การทำงานเป็นทีม, การมีส่วนร่วม, ทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การสร้างแรงบันดาลใจ อภิปรายได้ดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาตนเอง เป็นตัวแปรที่แรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 42.10 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำบทเรียนที่เคยผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไข มองความล้มเหลวที่ผ่านมาเป็นบทเรียน และปรารถนาที่จะเรียนรู้ แก้ไขข้อผิดพลาด พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีความต้องการที่จะให้การปฏิบัติมีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาพฤติกรรมการบริหารอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับแนวคิดของสุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2554 : 123) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ต้องยกระดับผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามมาตรฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Ashley Alcock (2021) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็น Lifelong learning – เรียนรู้อยู่เสมอ คนที่อยู่ในฐานะผู้นำจึงต้องพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และคอยพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เปิดใจยอมรับไอเดียและfeedbackจากผู้อื่น และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ จะเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่จะทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันเหนือคู่แข่งและปรับตัวได้เร็วเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง

4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การแก้ปัญหา เป็นตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 53.50 แสดงให้เห็นถึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมีความสามารถที่จะเผชิญกับปัญหาที่สลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน การเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พร้อมทั้งรับมือและเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง เมื่อ

เกิดปัญหาความขัดแย้ง สามารถจัดการและหาข้อตกลงร่วมกันกับสมาชิกในองค์กรได้ สอดคล้องกับแนวคิดบาส (Bass, 1999 : 11) กล่าวสรุปคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นผู้มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม เป็นตัวแปรที่สามที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 57.20 แสดงให้เห็นถึง ความสำคัญและความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้สร้างการทำงานเป็นทีมที่พร้อมให้ความร่วมมือในการทำงาน ให้อิสระในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานโดยเห็นถึงศักยภาพในตัวเอง ทำให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงานไม่ใช่เพียงเพราะหน้าที่ และตระหนักถึงเป้าหมายของหลักของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Ashley Alcock (2021) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็น Outward Mindset – คิดถึงส่วนรวม การจะเป็นผู้นำที่ดีแน่นอนว่า “ประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อนประโยชน์ส่วนตน” ผู้นำที่ดีจึงต้องเป็นผู้ที่เสียสละเพื่อส่วนรวมมี outward mindset คิดถึงผู้อื่นก่อนตัวเอง ทั้งความต้องการของตัวเองเพื่อปกป้ององค์กรและพนักงาน ดังคำกล่าวที่ว่า leaders eat last

4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรที่สี่ที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 58.70 แสดงให้เห็นถึง ความสำคัญและความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเจตคติ ความรู้ ความสามารถ ที่จะสร้างสรรค์องค์กรโดยการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และต้องสร้างแรงบันดาลใจในการฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อไปถึงเป้าหมายที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพินิจ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 3) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ 1. มีเจตคติ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จะมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. มีเจตคติ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Ashley Alcock (2021) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็น Change Management – บริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง ผู้นำจึงมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง ทั้งการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้มีความเหมาะสมเพื่อให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างยืดหยุ่น การนำเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อให้องค์กรพร้อมปรับตัวได้ทันทีเมื่อความเปลี่ยนแปลงมาถึง

4.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวแปรที่ห้าที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 59.40 แสดงให้เห็นถึง ความสำคัญและความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจเป็นการชี้แนะและให้โอกาสผู้ตามเห็นตามวิสัยทัศน์เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติและการคิดในแง่บวกและกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา ร่วมมือกันกับผู้ตามเพื่อกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารต้องคอยกระตุ้นให้เกิดพลัง สร้างแรงบันดาลใจ แรงผลักดันในการทำงานให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุข เพื่อร่วมกันทำภารกิจให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 123) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ต้องหมั่นจุดพลังและประกายไฟอยู่ตลอดเวลาอย่าให้มอด คอยกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงานการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุข ผู้บริหารยุคดิจิทัลจึงต้องสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมี

ความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ Ashley Alcock (2021) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น Inspirational – สร้างแรงบันดาลใจ บทบาทของผู้นำยุคใหม่จึงเน้นหนักที่การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้นำที่สามารถ walk the talk ทำให้เราเห็นว่าเขาเชื่อมั่นใน core value ขององค์กรจริง ๆ เป็นผู้นำที่กล้ากำหนด purpose เหนือ profit กล้าจินตนาการถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ เป็นผู้นำที่ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของงานที่ทำและมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับตัวเอง องค์กร และสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างแรงบันดาลใจ เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติและการคิดในแง่บวกและกระตุ้นจิตวิญญาณของครู คอยกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงานการปฏิบัติงานเป็นไป ร่วมกันทำภารกิจให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่าปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของงาน เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บังคับบัญชาที่จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานยังเป็นการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางวิชาชีพ การดำเนินงานทางวินัยและการลงโทษ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในด้านอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลก

เอกสารอ้างอิง

- จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์. (2562). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัญชาม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- นภัสนันท์ เบิกสีใส. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 7(2), 158-159.
- รุ่งนภา จันทรีลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วุฒินันท์ โพทะดา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิภาดา สารมัยการวิจัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุชญา โกมลวานิช. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย.
- สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์ (2554). หลักการ ทฤษฎี และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานการศึกษา. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 - 2569). กรุงเทพมหานคร : วันไพบูลย์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.(School Management in Digital Era) โ ค ร ง ก า ร ส า น พ ล ั ง ป ร ะ ช า ร ัฐ . อ อ น ไ ล น์ ส ื บ ค ้น จ า ก <http://www.truelookpanya.com/knowledge/content/52232>.
- Ashley Alcock (2021). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่'. ออนไลน์สืบค้นจาก <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/7-qualities-of-modern-leaders>).
- Bass,B.M.,& Avolio,B.J.(1 9 9 4) . Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. C.A: Sage Publications, Inc.