

The Desired Characteristics of Digital-Age School Administrators Predicting Work Motivation of Teachers Under Bangkok Metropolitan Administration, Bueng Kum District Office

Ladawan Khiewsupap¹, Nuttachai Sri-iam² and Waraporn Thaima³

Sripatum University, Thailand

¹E-mail: Pareladawann@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-9501-3217>

²E-mail: nuttachai.sr@spu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-0372-3532>

³E-mail: waraporn.th@spu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0133-3283>

Received 10/11/2024

Revised 21/11/2024

Accepted 21/12/2024

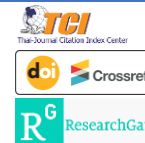
Abstract

Background and Aims: School administrators play a crucial role as leaders in driving educational management to achieve set goals. Teachers are considered the most important personnel in developing both students and schools to achieve the school's goals, vision, and mission. If teachers have good motivation and morale in performing their duties, the quality of students and school effectiveness will improve accordingly. Therefore, the researcher is interested in analyzing the desirable characteristics of digital-era school administrators that predict teachers' work motivation in schools under the Bangkok Metropolitan Administration, Bueng Kum District Office.

Methodology: This research is quantitative; the sample group used in this research consisted of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration, Bueng Kum District Office. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table (1970), resulting in a sample of 226 teachers from a total population of 356 teachers. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included descriptive statistics such as percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics, including Pearson's product-moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

Results: 1) Regarding the desirable characteristics of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration, Bueng Kum District Office, it was found that the overall mean of desirable characteristics of school administrators was at a high level. 2) Regarding the work motivation of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration, Bueng Kum District Office, it was found that the overall mean of work motivation was at a high level. 3) The analysis using Pearson's product-moment correlation coefficient revealed that all variables had positive correlations, with moderate to high relationship strength, with teachers' work motivation at a statistical significance level of .05 4) The analysis of factors influencing teachers' work motivation in schools under Bangkok Metropolitan Administration, Bueng Kum District Office, using multiple regression analysis, revealed that four desirable characteristics - moral and ethical qualities,





technological vision, personality traits, and academic knowledge - accounted for 63.30 percent ($R^2 = 0.633$) of teachers' work motivation at a statistical significance level of .05

Conclusion: These characteristics have significant positive effects on teachers' work motivation, which will be beneficial for developing school administrators' characteristics to meet the demands of the digital era and effectively promote teachers' work motivation, ultimately leading to overall educational quality improvement.

Keywords: Desirable Characteristics; Digital-era School Administrators; Work Motivation



คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ที่ทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม

ลดาวัลย์ เขียวสุภาพ¹, ณัฐชัย ศรีเอี่ยม² และวราภรณ์ ไทยมา³

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำและผลักดันให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ครูถือเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญที่สุดที่จะพัฒนาทั้งนักเรียนและโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน หากครูมีแรงจูงใจและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน คุณภาพของผู้เรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนก็จะดีขึ้นตามไปด้วย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอน สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนครู 226 คน จากครูทั้งหมด 356 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย: 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3) การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ขนาดความสัมพันธ์ปานกลางถึงสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การวิเคราะห์อิทธิพลที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ทางวิชาการ ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 63.30 ($R^2 = 0.633$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป: คุณลักษณะเหล่านี้มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของยุคดิจิทัล และส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม

คำสำคัญ: คุณลักษณะที่พึงประสงค์; ผู้บริหารยุคดิจิทัล; แรงจูงใจในการทำงาน

บทนำ

การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน การเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การศึกษาที่มีคุณภาพช่วยพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับ

ตลาดแรงงาน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจยุคใหม่ นอกจากนี้ การศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเอง (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2559) ในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษายังทวีความสำคัญในฐานะเครื่องมือสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมโลก (พิสนุ พงศรี, 2559) การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำและผลักดันให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ในการขับเคลื่อนภารกิจทางการศึกษา ครูถือเป็นบุคลากรหลักที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาทั้งผู้เรียนและสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดไว้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (พิทักษ์ นิลนพคุณ, 2562) ซึ่งตามทฤษฎีของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1993) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ด้วยสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่มจำเป็นต้องมีการปรับตัวและเตรียมความพร้อมในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถเสริมสร้างและรักษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะครูให้อยู่ในระดับที่ดีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและความสำเร็จขององค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ความสามารถทางวิชาการ ภาวะผู้นำ คุณธรรมจริยธรรม และวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

ประเสริฐ บำเรอ (2566) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำหรือแบบอย่างพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติซึ่งปรากฏให้เห็นเป็นลักษณะประจำตัวของผู้บริหารในด้าน ความสามารถ

ทางสติปัญญา ความรู้สึกนึกคิดทาง จิตใจ อารมณ์ คุณธรรม จะมีความสัมพันธ์ในการ บริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพ สำหรับสมชาย เทพแสง และอัญชลี เทพแสง (2565) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและศักยภาพสูงสุด ซึ่ง Stogdill (1974, อ้างถึงใน ชุตินา สุธีวารี, 2560) ได้จำแนกคุณลักษณะของผู้บริหาร 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความรู้ความสามารถ

ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา คือ ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประกอบไปด้วยความรู้ความสามารถ เจตคติในการ ทำงาน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำพาสถานศึกษาและบุคลากรใน สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

ในโลกที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาต้องก้าวให้ทันกับความท้าทายใหม่ๆ ซึ่งผู้บริหาร สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล การเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับบริบทที่ เปลี่ยนไปเป็นสิ่งจำเป็น

ผู้วิจัยจึงได้บททบทวนวรรณกรรมทั้งบทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จากนั้นผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบเพื่อใช้ในการ ทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาตัวแปรจากความถี่แนวคิดของนักวิชาการหรือนักวิจัยที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป นำมาเป็นตัวแปรของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล พบว่า สามารถ สังเคราะห์ตัวแปรเพื่อใช้เป็น กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้าน เทคโนโลยี 3) ด้านบุคลิกภาพ และ 4) ด้านความรู้ทางวิชาการ

1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง หลักการและแนวทางปฏิบัติที่พึงประสงค์ ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งเป็นที่ ยอมรับในสังคม ประกอบด้วย ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะกระทำการที่ถูกต้องดีงาม ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องกำหนดการกระทำของบุคคล ช่วยควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ให้อยู่ในกรอบที่พึงประสงค์

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตและคาดการณ์ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรและสังคม รวมถึงการเข้าใจโอกาสและความ ท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการกำหนดทิศทาง วางแผน และตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนา

3) ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แสดงออกทางความคิด ความรู้สึก และ พฤติกรรม ซึ่งมีความคงที่และเป็นเอกลักษณ์ ทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่น บุคลิกภาพประกอบด้วย ลักษณะทั้งภายนอกและภายใน รวมถึงด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม

4) ด้านความรู้ทางวิชาการ หมายถึง ความรอบรู้และความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ รวมถึงความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การวิจัย และการ แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) Douglas McGregor เสนอมุมมองที่แตกต่างกันเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ (1960)

1. ทฤษฎี X มักจะมองว่าคนไม่ชอบทำงานโดยธรรมชาติและพยายามหลีกเลี่ยงงานและเชื่อว่า คนต้องถูกบังคับ ควบคุม และข่มขู่ด้วยการลงโทษเพื่อให้ทำงาน คนส่วนใหญ่ชอบการถูกสั่งการแลหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ การมุ่งเน้นที่ความต้องการระดับต่ำ (ความปลอดภัยและกายภาพ)

2. ทฤษฎี Y มักจะ มองว่าคนมองการทำงานเป็นธรรมชาติเหมือนการเล่นหรือการพักผ่อน เชื่อว่า คนจะควบคุมตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนผูกพัน คนส่วนใหญ่ยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์และความฉลาดมีอยู่ทั่วไปในประชากร การมุ่งเน้นที่ความต้องการระดับสูง (การยอมรับนับถือและความสำเร็จในชีวิต)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) Frederick Herzberg แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็น 2 กลุ่ม

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกบรรลุเป้าหมาย การยอมรับ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในความสำเร็จ ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทาย ความรับผิดชอบ อำนาจในการตัดสินใจและควบคุมงาน ความก้าวหน้า โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การเติบโต โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน

ความมั่นคง นโยบายบริษัท ความยุติธรรมและความชัดเจนของนโยบาย การบังคับบัญชา คุณภาพของการจัดการและการสื่อสาร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานความเป็นมิตรและความยุติธรรม สภาพการทำงาน ความสะอาด ความปลอดภัย อุปกรณ์ที่เหมาะสม เงินเดือน ความเพียงพอและความยุติธรรมของค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความรู้สึกปลอดภัยในตำแหน่งงาน

จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีของ Herzberg, Mausner and Snyderman กล่าวถึงปัจจัย 2 กลุ่ม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยสุขอนามัยหรือ ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นผลให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำให้บุคคลมีความรู้สึกต่อหน่วยงานที่ตนเองทำอยู่ เป็นปัจจัยของสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของ (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1993) ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นนั้นเป็นปัจจัย ที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง ทำให้ครูชอบและรักงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ครู เกิดแนวคิดด้านบวกและเป็นการจูงใจที่แท้จริง แต่ปัจจัยสุขอนามัยนั้นเป็นเพียงปัจจัยทางอ้อมในการทำให้ครูตัดสินใจว่าจะทำงานหรือไม่ โดยรายละเอียดของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู

ในการศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาตัวแปรจากแนวคิดของนักวิชาการหรือนักวิจัยที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มีดังนี้ คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านความก้าวหน้า 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านลักษณะงาน

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้รับการเห็นคุณค่า การยกย่อง และการให้ความสำคัญจากบุคคลอื่นในองค์กร วิชาชีพ หรือสังคม ผ่านการให้ความนับถือ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจจากผู้อื่น
- 3) ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นของบุคคลหรือองค์กร ซึ่งรวมถึงการพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การรับผิดชอบงานที่ท้าทายมากขึ้น และการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร
- 4) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน การศึกษา และการดำเนินชีวิตของตนเองและผู้อื่น ด้วยความพากเพียรและละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 5) ด้านลักษณะงาน หมายถึง องค์ประกอบและคุณลักษณะเฉพาะของงานที่บุคคลต้องรับผิดชอบในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความท้าทายในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะที่ต้องใช้ ความเป็นเอกลักษณ์และความสำคัญของงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดและผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ผู้วิจัยสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม
2. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี
3. ด้านบุคลิกภาพ
4. ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับ 3. ด้านความก้าวหน้า 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านลักษณะงาน

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวทางในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อ

วิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนครู 226 คน จากครูทั้งหมด 356 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้น (Two-stage random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ จากนั้นกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละช่วงชั้นต่อจำนวนประชากรทั้งหมด

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จัดลำดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จัดลำดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะการแสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาที่สมบูรณ์มาตรวจสอบให้คะแนนน้ำหนักของแต่ละข้อ เพื่อนำไปวิเคราะห์โดยใช้วิธีทางสถิติด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติโดยมีวิธีการใช้สถิติ ดังนี้

1. การหาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ใช้ค่าเฉลี่ย (M) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. การหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ใช้การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
3. การหาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 4 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ที่ทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ดังนี้

1. การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ใช้ค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	M	S.D.	แปลผล
ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Morality Ethics)	4.38	0.50	มาก
ด้านวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี (Technology vision)	4.41	0.62	มาก
ด้านบุคลิกภาพ (Personality)	4.35	0.50	มาก
ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ (Academic knowledge and abilities)	4.23	0.57	มาก
รวม	4.28	0.48	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($M = 4.28$, $S.D. = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ($M = 4.41$, $S.D. = 0.62$) รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($M = 4.38$, $S.D. = 0.50$) และด้านบุคลิกภาพ ($M = 4.35$, $S.D. = 0.50$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ($M = 4.23$, $S.D. = 0.57$)

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	M	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน (Success of work)	4.23	0.56	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)	4.14	0.59	มาก
ด้านความก้าวหน้า (Progress)	4.10	0.64	มาก
ด้านลักษณะงาน (Job description)	4.30	0.57	มาก
ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	4.42	0.48	มาก
รวม	4.24	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ($M = 4.24$, $S.D. = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($M = 4.42$, $S.D. = 0.48$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ($M = 4.30$, $S.D. = 0.57$) ด้าน

ความสำเร็จของงาน ($M = 4.23$, $S.D. = 0.56$) และด้านการได้รับการยอมรับ ($M = 4.14$, $S.D. = 0.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($M = 4.10$, $S.D. = 0.64$)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	Correlation: Pearson				
	1	2	3	4	5
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	1.000				
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	0.635	1.000			
3. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	0.684	0.664	1.000		
4. ด้านบุคลิกภาพ	0.717	0.601	0.717	1.000	
5. ด้านความรู้ทางวิชาการ	0.743	0.641	0.778	0.772	1.000

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับด้านความรู้ทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยความสัมพันธ์มีขนาดสูง ($r_{1,5}=.743$) คิดเป็นระดับความผันแปรร่วมกันร้อยละ 55.20 ($r^2_{1,5}=.5520$) รองลงมา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กันขนาดสูง ($r_{1,4}=.717$) คิดเป็นระดับความผันแปรร่วมกันร้อยละ 51.40 ($r^2_{1,4}=.5140$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับด้านวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กันขนาดปานกลาง ($r_{1,3}=.684$) คิดเป็นระดับความผันแปรร่วมกันร้อยละ 46.79 ($r^2_{1,3}=.4679$) และลำดับสุดท้าย คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความสัมพันธ์กันขนาดปานกลาง ($r_{1,2}=.635$) คิดเป็นระดับความผันแปรร่วมกันร้อยละ 40.32 ($r^2_{1,2}=.4032$)

3. วิเคราะห์ถดถอยพหุของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ถดถอยพหุของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p	Collinearly	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	b	S.D. Error	Beta			Tolerance	VIF
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	.19	.05	.19	3.51	.00	.51	1.96
ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	.09	.05	.11	1.66	.00	.33	3.03
ด้านบุคลิกภาพ	.28	.06	.27	4.31	.09	.36	2.74
ด้านความรู้ทางวิชาการ	.29	.06	.32	4.57	.00	.29	3.44
Constant	.58	.19		3.00	.00		

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	b	S.D.	Beta			Tolerance	VIF
	Error						
R = 0.795 R ² = 0.633 F = 107.67 p =.00							

จากตารางที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ.19 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ.11 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ทางวิชาการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ.32 แสดงว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ.27

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนั้นเพราะอาจเนื่องมาจากสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้กำหนดไว้เป็นหนึ่งพันธกิจของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ว่า “ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา” ตามแนวทางการขับเคลื่อนผู้เรียนตามอัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานคร “รู้หน้าที่ มีจิตสาธารณะ รักสิ่งแวดล้อม เป็นนวัตกรรมที่พร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง” (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร,2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญหล้า น้อยนวล (2565) เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล" ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล และด้านการบริหารดิจิทัลอย่างมีจริยธรรม

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก คุณธรรมจริยธรรม ถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล มีความ

ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้ในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา มีความยุติธรรม และเป็นกลางในการบริหารงานบุคคล ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ครู บุคลากร และผู้เรียน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งบนพื้นฐานของคุณธรรม ตลอดจนสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด มาวงค์ (2564) เรื่อง "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร" พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรมที่สำคัญ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต การครองตนตามหลักธรรมาภิบาล ความยุติธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดี และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยคุณลักษณะเหล่านี้ส่งผลต่อความเชื่อมั่นศรัทธาของบุคลากรและประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี เป็นความสามารถในการมองภาพอนาคตและกำหนดทิศทางการพัฒนาด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยผู้บริหารต้องเข้าใจแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทางการศึกษา สามารถวางแผนกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและร่วมมือในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม นอกจากนี้ยังต้องสามารถคาดการณ์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านเทคโนโลยีกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวรรณ จันทรเพ็ญ (2564) เรื่อง "การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" พบว่า องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย การสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยี การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านเทคโนโลยี โดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีที่ชัดเจนจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก บุคลิกภาพ เป็นลักษณะที่แสดงออกทั้งภายนอกและภายในที่เหมาะสมกับความเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ มีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก และมีความเป็นมิตร มีทักษะในการสื่อสารที่ดี สามารถพูดจาชัดเจน สุภาพ และเหมาะสมกับสถานการณ์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความอดทนอดกลั้น และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีพลังในการทำงาน และมีความเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี วงศ์ศรี (2564) เรื่อง "การศึกษามโนทัศน์ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร" พบว่า บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพด้านการแต่งกาย การวางตัว การพูดจา และการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยพบว่า บุคลิกภาพที่ดีของผู้บริหารส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูและบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน

4. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความรู้ความสามารถทางวิชาการ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษา หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล สามารถนำความรู้ทางวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีความสามารถในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะพร ทองทวี (2564) เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่สำคัญประกอบด้วย การมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา และการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ โดยพบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปศึกษาหรือทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร หรือ สำนักงานเขตบึงกุ่ม สามารถนำข้อมูลไปประกอบการวางแผนเพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม โดยการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการบริหารวิชาการ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานภายนอก

2. องค์กรที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการขอเลื่อนวิทยฐานะ สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรศึกษาความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2545. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ขวัญหล้า น้อยนวล. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 18(1), 156-170.

ชุดิมา สุธิวารี. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จังหวัดบุรีรัมย์). *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 8(1), 185-193.

- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2559). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 10(2), 49-61.
- ประเสริฐ บำเรอ. (2566). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*.
- ปิยะพร ทองทวี. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 44(2), 145-159.
- พิทักษ์ นิลนพคุณ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 241-255.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2559). *การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ภัทรวรรณ จันทรเพ็ญ. (2564). การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 23(2), 112-126.
- วรรณวิมล ปาสาณพันธ์. (2563). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 15(2), 293-302.
- สมคิด มาวงศ์. (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกรุงเทพฯ*, 8(2), 45-57.
- สมชาย เทพแสง และอัญชลี เทพแสง. (2565). การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 17(1), 1-18.
- สุพรรณิ มาตรโพธิ์. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 15(2), 89-98.
- สุมาลี วงศ์ศรี. (2564). การศึกษาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 13(1), 78-92.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B.B. (1993). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers, New Brunswick, 3-5.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607 – 610.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Free Press.