

โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล

A CASUAL MODEL OF FACTOR INFLUENCING TO PRIVATE SCHOOL EFFECTIVENESS IN DIGITAL AGE

จันทิมา รุ่งเรือง / JUNTIMA RUNGRUEANG¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล 2) ศึกษาระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล และ 3) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือโรงเรียนเอกชน 359 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถาม ที่สร้างโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหา เท่ากับ 0.60–1.00 และมีความเที่ยงเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัยพบว่า

1. กรอบแนวคิดโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย ภาวะผู้นำดิจิทัล การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ

2. ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) การสื่อสาร 2) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสร้างแรงจูงใจ และ 5) ภาวะผู้นำดิจิทัล ปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า อิทธิพลทางตรง เรียงลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การสื่อสาร และ 3) ภาวะผู้นำดิจิทัล ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำและการสื่อสาร 2) ภาวะผู้นำดิจิทัลมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และการสื่อสาร 3) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการทำงานเป็นทีม

¹ นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

และการสร้างแรงจูงใจ 4) การสร้างแรงจูงใจมีอิทธิทางอ้อมผ่านการทำงานเป็นทีม และ 5) การสื่อสารมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับอิทธิพลรวม เรียงลำดับตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) ภาวะผู้นำดิจิทัล 3) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 4) การสร้างแรงจูงใจ และ 5) การสื่อสาร ตามลำดับ

สำหรับผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล โดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า โมเดลมีความเหมาะสม เป็นไปได้ ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล, ประสิทธิภาพ, โรงเรียนเอกชน, ยุคดิจิทัล

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the conceptual framework of causal model of factor influencing private school effectiveness in digital age; 2) study the level of factors influencing private school effectiveness in digital age; and 3) develop and validate the consistency of causal model of factor influencing private school effectiveness in digital age with the empirical data. The research sample was from 359 schools. The informants were directors, vice directors or assistants to the director, and heads of subject, derived by stratified random sampling. The research instruments were a document analysis form, a semi-structured interview, and a questionnaire constructed by the researcher with the validity between 0.60–1.00 and the reliability of 0.99. The statistics used in this research were mean, percentage, standard deviation, and path analysis.

The research results were as follows:

1. The conceptual framework of causal model of factors influencing private school effectiveness in digital age consisted of digital leadership, good governance administration, team working, communication, and incentive.

2. The factors influencing private school effectiveness, in the descending order, were 1. communication, 2. good governance administration, 3. team working, 4. incentive, and 5. Digital leadership. Overall and in specific aspects, these factors influenced private school effectiveness in digital age at a high level.

3. Regarding the development and validation of the causal model consistency with the empirical data, the factors with direct influence on private school effectiveness in digital age, in the descending order, were 1) team working, 2) communication, and 3) digital leadership. As for the indirect influential factors, 1) team working had influence on digital leadership and communication; 2) digital leadership had influence on good governance

administration and communication; 3) good governance administration had influence on team working and incentive; 4) incentive had influence on team working; and 5) communication had influence on good governance administration. When considering the total influence in the descending order, the aspects were 1) team working, 2) digital leadership, 3) good governance administration, 4) incentive, and 5) communication.

The validation of the causal model of factor influencing private school effectiveness in digital age by the experts showed that the developed model was appropriate, feasible, correct, and useful.

Keywords: influential factor, effectiveness, private school, digital age

บทนำ

สถานการณ์โลกหรือที่เรียกว่าโลกไร้พรมแดนในปัจจุบันที่พบว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก รวดเร็ว และตลอดเวลา ทั้งในด้านสังคมที่เป็นกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็น ผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน ตั้งแต่เดือนธันวาคม ปีพุทธศักราช 2558 ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (the fourth industrial revolution) รวมทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดซึ่งหมายถึง การก้าวเข้าสู่ยุคอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of Things) เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ กล่าวได้ว่าเป็นยุคที่โลกของเรา กำลังขับเคลื่อนเข้าสู่ยุคดิจิทัล (digital era) ซึ่งเป็นยุคที่พลโลกจะต้องก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดนิ่ง เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ที่ทำให้เกิดการแข่งขันในด้านต่าง ๆ รวมทั้งด้านธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงตัวตนด้วยระบบชีวภาพ การขับเคลื่อนของยานยนต์ด้วยพลังงานไฟฟ้า เป็นต้น (เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ, 2560: ออนไลน์) กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย ทำให้เกิดความกังวลใจว่า ประชากรของชาติ ทั้งผู้ใหญ่ที่เกิดก่อนยุคดิจิทัลจะมีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายได้หรือไม่ เด็กและเยาวชนซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญของชาติที่เกิดในยุคดิจิทัล ซึ่งมีความรู้ความสามารถและ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี จะรู้จักการนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างถูกต้องและชาญฉลาดเพียงใด นับว่าเป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญในการให้คำแนะนำเพื่อให้เด็กและเยาวชน ของชาติใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย

ยุคดิจิทัลนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามามีบทบาทสำคัญถึงเป็นหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา คือผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ “การพัฒนาคน” ให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย ภาวะผู้นำดิจิทัล การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับอัจฉรา จุ้ยเจริญ (2561:

ออนไลน์) กล่าวว่า ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง ผู้นำจำเป็นต้องมองเชิงรุก และใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีได้หลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพในโลกศตวรรษที่ 21 สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561: 107) ได้กล่าวว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะของความดีงาม และความจริงที่ต้องมีอยู่ในตัวตนของผู้บริหาร ในการแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม หรือการกระทำที่เป็นจิตกุศล ปกรณ์ ลีสกุล (2561: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ลำดับขั้นตอนที่ไม่มากจนเกินไปจะส่งผลให้ผู้นำและผู้ร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2559: 145) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ดีจะใช้เวลาที่โหม่งมัวใจเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ให้ทุกคนเห็นพ้องเข้าใจง่าย

การจัดการศึกษาของประเทศไทยนั้น เอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งในการให้บริการการศึกษา เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐ ดังที่สมจิตร อุดม (2547: 3) ได้กล่าวว่าการส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา จะทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของภาครัฐบาลสูงขึ้นเนื่องจากการแข่งขันของภาครัฐ ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนได้ให้การบริการด้านการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐมาโดยตลอด โดยเฉพาะในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้ หรือจัดได้ไม่เพียงพออันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านทรัพยากร ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาของภาคเอกชนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ จึงได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2515 เพื่อทำหน้าที่ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนภาคเอกชนให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2539: 1) เป็นหน่วยงานเดียวของรัฐที่ดูแลการจัดการศึกษาเอกชน ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้รัฐสนับสนุนเอกชนในการจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของเอกชน จุดเด่นของโรงเรียนเอกชน คือ สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ได้ทันท่วงที และถึงแม้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ จะไม่ได้เท่าเทียมรัฐบาลแต่ก็ไม่ได้ทำให้โรงเรียนเอกชนหยุดนิ่ง แต่กลับพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งเพื่อยกระดับการศึกษาของไทยให้ดีขึ้น จากแนวคิดข้างต้นที่นักการศึกษาได้ให้ข้อคิดเห็น ซึ่งไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และที่สำคัญที่สุด คือด้านการศึกษาที่จะต้องผลิตคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ โดยสามารถดำรงชีพอยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ ดังนั้นการจะพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล สำหรับเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน และการกำหนดนโยบายในการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล ตลอดจนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลในด้านอื่น ๆ

วัตถุประสงค์

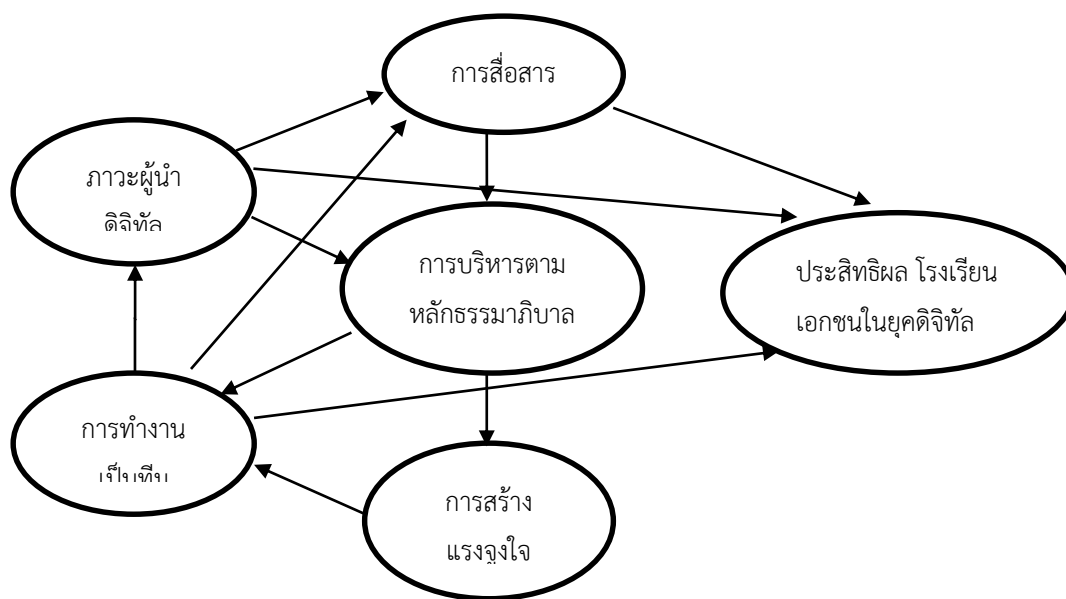
1. เพื่อศึกษากรอบแนวคิดโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล

3. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 แบบจำลองโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล

แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

แบบจำลองโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล ดังแสดงในภาพที่ 1 ได้มาจาก

1. การสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย ภาวะผู้นำดิจิทัล การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการทำงานเป็นทีม โดยสังเคราะห์มาจากแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2558: 14) ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และคณะ (2559: 11-12) ชัยยนต์ เพาพาน (2559: 303) กนกวรรณ โพธิ์ทอง (2559: บทคัดย่อ) ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ (2559: ออนไลน์) ศศิรดา แพงไทย (2559: 9) พสุ เดชะรินทร์ (2560: ออนไลน์) ปณตนนท์ เถียรประภากุล (2561: 1994) ปกรณ์ ลีสกุล (2561: ออนไลน์) เกสรา ศักดิ์มณีวงศา (2561: ออนไลน์) สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561: 30-31, 103) อนุสรุ สวรรณวงศ์ (2559: ออนไลน์) Augus (2012) Lautzenheiser (2009) Weigel (2012) Gaze (2016) Krames (2010)

2. จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

2.1 แนวคิดการบริหารโรงเรียนเอกชน โรงเรียนเอกชนต้องบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเอง ต้องเร่งสร้างมาตรฐานให้แตกต่างจากโรงเรียนรัฐบาลทั้งในด้านการสร้างคุณภาพให้กับผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การเปลี่ยนแปลงและปรับสภาพต่าง ๆ ตามที่รัฐบาลกำหนดได้อย่างรวดเร็วและคล่องตัว เนื่องจากไม่มีขั้นตอนในการอนุมัติหลายขั้นตอนเหมือนกับโรงเรียนของรัฐบาล ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของโรงเรียน ที่มีระบบการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในรายวิชาที่ต้องรับผิดชอบ มีมาตรการในการดูแลความปลอดภัยของนักเรียนอย่างทั่วถึง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นการสอบ O-NET หรือการสอบเข้ามหาวิทยาลัยของรัฐที่มีแนวโน้มสูงขึ้นตลอดมา

2.2 ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลจะต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องรอบรู้และเชี่ยวชาญเทคโนโลยี สามารถนำพาและสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษา พัฒนาคณะเองให้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญเพื่อจะได้นำไปพัฒนาผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีความเข้าใจและรอบรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทางการศึกษา ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ ให้กำลังใจกับบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มุ่งมั่น เป็นนักริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ บริหารงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และสร้างความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นได้

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย ภาวะผู้นำดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม คุณธรรมจริยธรรม และการสร้างแรงจูงใจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล หมายถึง องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยเป็นแนวทางของการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ให้สามารถบริหารโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ มีมาตรฐาน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดในยุคดิจิทัล อันประกอบด้วย ภาวะผู้นำดิจิทัล การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีและเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นอย่างกว้างขวาง วางแผน กำกับ การใช้สื่อเทคโนโลยีเชิงระบบ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบและสนับสนุนนโยบายการพัฒนานวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ ไวต่อการเปลี่ยนแปลง

ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจและเป็นผู้นำในการพองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร

1.2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารงานอย่างมีศีลธรรมของผู้บริหารที่ประพฤติตนเรียบร้อย อ่อนโยนมีกิริยามารยาทที่ดีงาม ใช้หลักนิติธรรม คือใช้อำนาจตามกฎหมายระเบียบบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยอมรับฟังเหตุผล และข้อแตกต่างทางความคิดของบุคลากร กำหนดขอบเขต อำนาจ และหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน บริหารงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ มีความโปร่งใส คือ เปิดเผยตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้และสามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย มีระบบการตรวจสอบการทำงานภายในหน่วยงาน มีการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร/เผยแพร่ข้อมูล บริหารงานอย่างคุ้มค่า โดย จัดลำดับความสำคัญของงาน บริหารจัดการผลงานอย่างคุ้มค่าเมื่อเทียบกับเป้าหมาย งบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป สามารถแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และยอมรับผลการดำเนินงาน ทั้งรับผิดชอบและรับชอบ แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมแสดงความคิดเห็นได้ มีการใช้กระบวนการตัดสินใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการพัฒนาแผนงานหรืองานด้านต่าง ๆ และการแก้ปัญหา

1.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจน ตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานก่อนการปฏิบัติงานร่วมกัน ประเมินผลความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ปฏิบัติงานด้วยความอดทน เสียสละ และเต็มใจ ผู้บริหารไว้วางใจบุคลากรในสถานศึกษาว่าสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีความจริงใจในการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ แบ่งปันทรัพยากรแก่กัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่นและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกันในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว รวมทั้งมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีอิสระ

1.4 การสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย เป็นการสื่อสารเชิงบวกที่ต้องทำอย่างสม่ำเสมอ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องครบถ้วน สามารถซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย จะทำให้งานประสบความสำเร็จ

1.5 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำงานเป็นการสร้างแรงจูงใจ การสร้างแรงขับหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการหรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้คำพูดโน้มน้าว หรือการให้คำชมเชยเมื่องานสำเร็จ แรงจูงใจเชิงบวกเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

1.6 ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล หมายถึง คุณภาพของโรงเรียนที่เกิดจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ที่มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีและเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นอย่างกว้างขวาง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ใช้อำนาจตามกฎระเบียบบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยอมรับฟังเหตุผล และข้อแตกต่างทางความคิดของบุคลากร ใช้ระบบการทำงานเป็นทีม โดยตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานก่อนการปฏิบัติงานร่วมกัน ประเมินผลความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ มีการสื่อสารโดยใช้ช่องทางที่หลากหลายทางเทคโนโลยี และสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ผู้ปกครองและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น

2. โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนที่อยู่ในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มีใช้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

วิธีดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (mixed method) ประกอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ การสร้างโมเดลเชิงสาเหตุ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล ได้ตัวแปรที่ได้จากการศึกษาประกอบด้วย ภาวะผู้นำดิจิทัล การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 3,588 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตาราง Yamane (1973 อ้างถึงใน มาเรียม นิลพันธุ์, 2555: 121) ในระดับความเชื่อมั่น 95% ได้โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างรวม 359 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 1,077 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งการทำงานในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของการบริหารโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล พบว่ามีตัวแปร ดังนี้

- 2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัล
- 2.2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
- 2.3 การสื่อสาร
- 2.4 การสร้างแรงจูงใจ
- 2.5 การทำงานเป็นทีม
- 2.6 ประสิทธิภาพผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล

เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งมีลักษณะเป็นตารางวิเคราะห์รายละเอียดของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลเพื่อวิเคราะห์ประเด็นหลักของเอกสาร และสังเคราะห์ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และนำมาแก้ไข ปรับปรุง

2. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถ และมีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) โดยวิเคราะห์จากแบบวิเคราะห์เอกสาร จัดทำเป็นข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล นำแบบสัมภาษณ์ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

3. แบบสอบถามโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) จำนวน 138 ข้อ สร้างและตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหา (content validity) เพื่อพิจารณาความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมและสอดคล้องระหว่างข้อความและจุดประสงค์ของการสอบถาม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำมาตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) โดยผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

4. แบบตรวจสอบและยืนยันโมเดล ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบตรวจสอบและยืนยันโมเดล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยประมวลผลการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลที่ได้จากแบบสอบถาม 138 ข้อ มาใช้ตรวจสอบและยืนยันโมเดลใน 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้

ความถูกต้องและการนำไปใช้ประโยชน์ และยืนยันโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นนำแบบตรวจสอบและยืนยันโมเดลไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณา ผลการตรวจสอบและยืนยันโมเดลพบว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ถูกต้อง และนำไปใช้ประโยชน์ได้

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปตามโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับมา 291 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 81.06

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)
2. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
3. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัล การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 102) คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51-5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
4. วิเคราะห์โมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล. โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis)
5. ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวม (overall fit assessment) โดยใช้สถิติประเมินความเหมาะสมกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับข้อมูลเชิงทฤษฎี ซึ่งนักวิชาการได้นำเสนอค่าดัชนีการวัดความสอดคล้องของโมเดล (สุวิมล ติรกานันท์, 2555: 240-249) สรุปได้ดังนี้
 - 5.1 ทดสอบด้วย ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ถ้าหากผลการทดสอบไม่มีนัยสำคัญแสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสม กล่าวคือความแปรปรวนร่วมในประชากรตามโมเดลกับความแปรปรวนร่วมจากกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
 - 5.2 ค่า (χ^2) / df พิจารณาใช้ลดข้อจำกัดในการประเมินด้วยค่าสถิติไค-สแควร์ที่มีแนวโน้มปฏิเสธสมมติฐานหลักเมื่อใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ โดยพิจารณาใช้ค่าสถิติอื่น ร่วมประกอบการประเมินเมื่อมีขนาดกลุ่มตัวอย่างขนาด แนะนำว่าเมื่อค่าไค-สแควร์ ปฏิเสธ H0 ควรพิจารณา ค่า (χ^2) / df ซึ่งยอมรับว่าโมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลได้หากมีค่าน้อยกว่า 2.00

5.3 Normed Fit Index (NFI) เป็นดัชนีเชิงเปรียบเทียบมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 แปลความว่า 0 หมายถึง ไม่มีความเหมาะสม ส่วน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมสูง ซึ่งเป็นดัชนีเปรียบเทียบโมเดลที่นำเสนอ กับโมเดลหลังตามสมมติฐาน NFI ควรมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป จึงถือว่าโมเดลมีความเหมาะสม

5.4 Goodness of Fit Index (GFI) เป็นดัชนีที่นำค่าไค-สแควร์ มาแปลงค่าอีกครั้ง GFI เป็น อัตราส่วนผลต่างระหว่างความเหมาะสมก่อนและหลังปรับโมเดล เป็นค่าที่ไม่ขึ้นกับขนาดเหมือนค่าไค-สแควร์ ซึ่งค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ถ้ามีค่ามากกว่า .90 จึงยอมรับได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสม

5.5 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) เป็นดัชนีปรับแก้ GFI โดยคำนึงถึงค่าองศาอิสระ จำนวนตัวแปร และขนาดตัวอย่าง มีเกณฑ์เช่นเดียวกับ GFI คือถ้ามีค่ามากกว่า .85 ถือว่าโมเดลมีความเหมาะสม

5.6 Root Mean Square Residual (RMR) เป็นดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยของกลุ่มข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่คลาดเคลื่อนไปจากโมเดลสมมติฐาน ซึ่งโมเดลที่มีความสอดคล้องควรมีค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนเข้าใกล้ 0

5.7 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เป็นดัชนีที่พิจารณาเศษเหลือ หรือความคลาดเคลื่อนต่อหน่วยองศาอิสระ ซึ่งเป็นผลต่างระหว่างความแปรปรวนร่วม ของกลุ่มตัวอย่างกับ ความแปรปรวนร่วมตามโมเดล ถ้าเศษเหลือต่ำแสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสม เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินเป็นดังนี้ ถ้า RMSEA มีค่าน้อยกว่า .05 ถือว่าโมเดลมีความเหมาะสมมาก ถ้ามากกว่า .05 แต่น้อยกว่า .08 ถือว่ามี ความเหมาะสม ถ้ามีค่าระหว่าง .08-1.00 ถือว่ามีความเหมาะสมพอใช้

5.8 ดัชนีความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ IFI (incremental fit index) เป็นดัชนีที่บอกว่าโมเดล ที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือโมเดลอิสระ ค่าดัชนีควรมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ทั้งนี้ IFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป

5.9 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ใช้เปรียบเทียบ โมเดลเชิงสมมติฐานว่ามีความสอดคล้องสูงกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ถ้ามีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.10 ดัชนีความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ PNFI (parsimony normed fit index) เป็นดัชนีที่บอกว่า โมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือโมเดลอิสระ ค่าดัชนีควรมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ค่า PNFI ควรมีค่าต่ำหรือควรมีค่าน้อยกว่า 0.05

ผลการวิจัย

1. กรอบแนวคิดโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล มีปัจจัยประกอบด้วย การสื่อสาร การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ และ ภาวะผู้นำดิจิทัล

2. ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล ปรากฏดังตารางที่ 1

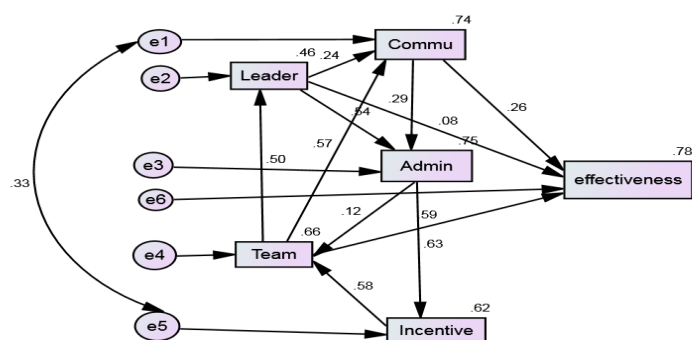
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล

(n = 291)

| ข้อ | รายการ | \bar{X} | SD | ระดับ | ลำดับ |
|------------|------------------------------------|-------------|------------|------------|-------|
| 1 | ภาวะผู้นำดิจิทัล (Leader) | 4.26 | .64 | มาก | 5 |
| 2 | การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (Admin) | 4.46 | .56 | มาก | 2 |
| 3 | การทำงานเป็นทีม (Team) | 4.44 | .53 | มาก | 3 |
| 4 | การสื่อสาร (Commu) | 4.47 | .59 | มาก | 1 |
| 5 | การสร้างแรงจูงใจ (Incentive) | 4.40 | .70 | มาก | 4 |
| รวม | | 4.40 | .60 | มาก | |

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ 1) การสื่อสาร 2) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสร้างแรงจูงใจ และ 5) ภาวะผู้นำดิจิทัล

3. พิจารณาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล

จากภาพที่ 2 พบว่า อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล พบว่า อิทธิพลทางตรง เรียงลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล จากมากไปน้อยคือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การสื่อสาร และ 3) ภาวะผู้นำดิจิทัล ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำและการสื่อสาร 2) ภาวะผู้นำดิจิทัลมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและการสื่อสาร 3) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการทำงานเป็นทีมและการสร้างแรงจูงใจ 4) การสร้างแรงจูงใจมี

อิทธิพลทางอ้อมผ่านการทำงานเป็นทีม และ 5) การสื่อสารมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับอิทธิพลรวม เรียงลำดับตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล จากมากไปหาน้อย คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) ภาวะผู้นำดิจิทัล 3) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 4) การสร้างแรงจูงใจ และ 5) การสื่อสาร ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล

| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนยุคดิจิทัล | อิทธิพลทางตรง | อิทธิพลทางอ้อม | | | | | อิทธิพลรวม |
|--|---------------|------------------|----------------------------|-----------------|------------|------------------|------------|
| | | ภาวะผู้นำดิจิทัล | การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล | การทำงานเป็นทีม | การสื่อสาร | การสร้างแรงจูงใจ | |
| ภาวะผู้นำดิจิทัล | .08 | - | .54 | - | .24 | - | .86 |
| การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล | - | - | - | .12 | - | .63 | .75 |
| การทำงานเป็นทีม | .59 | .50 | - | - | .54 | - | 1.63 |
| การสื่อสาร | .26 | - | .20 | - | - | - | .46 |
| การสร้างแรงจูงใจ | - | - | - | .58 | - | - | .58 |

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล และสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัล การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล ซึ่งจากกรอบแนวคิดในการวิจัย เรียงลำดับตัวแปรจากค่ามากที่สุดถึงค่าน้อยที่สุดได้แก่ 1) การสื่อสาร 2) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสร้างแรงจูงใจ 5) ภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผล โดยแต่ละตัวแปร มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ระดับการสื่อสารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันความสามารถในการติดต่อสื่อสารให้เป็นที่ไปในทิศทางบวก เป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการสื่อสารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งในรูปแบบวิธีการ เนื้อหา ช่องทางการสื่อสาร ข่าวสาร สัญลักษณ์ที่ใช้ อีกทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสารไม่ได้เกิดขึ้นตามรูปแบบที่กำหนดขึ้นเสมอไป ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องสื่อสารอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ (2559: 8-9) ได้กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21

จะต้องเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับชัชยนต์ เพาพาน (2559: 304) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

1.2 ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล ทั้งนี้เนื่องจากในสภาวะปัจจุบันสังคม ต้องการสภาพคุณงามความดีและความถูกต้องในการแสดงออกทั้งกาย วาจา และใจของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความมีคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับชมชอบหรือยอมรับจากสังคม สันติสุขของบุคคลและความสงบเรียบร้อยของสังคม เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันในการทำงาน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับชัชยนต์ เพาพาน (2559: 311) ได้กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการ คือ คุณธรรมที่อยู่ในตัวผู้บริหารและการนำหลักธรรมมาปฏิบัติสำหรับตนเอง คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรมสำหรับสังคม เช่นเดียวกับธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2559: 144) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องปฏิบัติงานโดยใช้คุณธรรมนำผลงาน และการทำงานอย่างมุ่งเป้าหมาย

1.3 ระดับการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานที่นำความคิด ความสามารถของคน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ได้บังคับบัญชา มาพิจารณาในการปฏิบัติงาน ให้สิทธิในการตัดสินใจ รวมทั้งเน้นการปฏิบัติงานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รับฟังข้อคิดเห็นและการชี้แนะของสมาชิก มีการสื่อสารอย่างเปิดกว้าง มีอิสระให้ข้อมูลแก่สมาชิกอย่างสม่ำเสมอและมีทักษะในการสื่อสาร มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล สนับสนุนการมีส่วนร่วมอย่างอิสระในการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ร่วมกันกับผู้นำ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับชัชยนต์ เพาพาน (2559: 305) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องแสวงหา แบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคม และต้องสร้างความร่วมมือกับผู้อื่น เช่นเดียวกับอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับนักวิชาการจากสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.4 ระดับการสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการหรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการ เพื่อเป้าหมายของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจให้กับ

ผู้ร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้คำพูดโน้มน้าวหรือการให้คำชมสอคล้องกับชัยชนะต์ เพาพาน (2559: 305) กล่าวว่า ผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต และทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร เช่นเดียวกับธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2559: 145) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีจะใช้วาจาที่โน้มน้าวใจเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ให้ทุกคนเห็นพ้องเข้าใจง่าย และอยากเข้าร่วมในวิสัยทัศน์

1.5 ระดับภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี จะมีส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยี และเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นอย่างกว้างขวาง มีแนวทางในการวางแผน กำกับ การใช้สื่อเทคโนโลยีเชิงระบบ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบและสนับสนุนนโยบายการพัฒนานวัตกรรมด้วยเทคโนโลยี สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่ต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และเป็นผู้นำในการพองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร เพื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้ทางเทคโนโลยีไปพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2555: 8-9) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของไทย จะต้องเข้าใจปัญหาของสังคมไทยเป็นอย่างดีและเชื่อมโยงการศึกษา กับสังคมได้ เช่นเดียวกับชัยชนะต์ เพาพาน (2559: 303) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นมีทักษะและบทบาทในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต

2. ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำมาอภิปรายตามค่าอิทธิพลรวมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล จากมากไปน้อย ดังนี้

2.1 การทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำดิจิทัล และการสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการทำงานเป็นทีม เป็นหัวใจสำคัญของงาน เป็นการรวมตัวของบุคคลที่มีความสามารถที่ต่างกัน ผลลัพธ์ของการทำงานเป็นทีมมักจะประสบความสำเร็จ ทำให้องค์กรเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะหากในทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานร่วมกัน ตั้งแต่การวางแผนวัตถุประสงค์ของงาน การวางแผนงาน การเสนอความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน รวมไปถึงการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทุกคนในทีมต้องให้ความไว้วางใจกัน ต้องสื่อสารกัน ที่สำคัญคือต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและส่งเสริมให้สมาชิกในทีมได้รับความรู้อย่างต่อเนื่อง จึงจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อ

โรงเรียนอย่างสูงสุด สอดคล้องกับมนัสวาสน์ โกวิทยา (2551: 91) พบว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะและบทบาทดังต่อไปนี้ 1) มีการสื่อสารอย่างเปิดกว้าง 2) มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล 3) รับฟังข้อคิดเห็นและการชี้แนะของสมาชิก 4) ให้การยอมรับนับถือและเชื่อถือไว้วางใจสมาชิกทุกคน 5) สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่สมาชิก 6) สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงาน 7) พัฒนาศักยภาพของสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ 8) มีทักษะในการแก้ปัญหา ชี้แนะแนวทางให้แก่สมาชิก 9) เอาใจใส่ความคิด ความรู้สึกและเข้าใจความรู้สึกของสมาชิก 10) มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน และ 11) มีทัศนคติที่ดีต่อสมาชิก การทำงานและปัญหาที่เผชิญ เช่นเดียวกับ Aungus (2012: online) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานกับคนในองค์การ และบุคคลภายนอกองค์การ เพื่อแบ่งปันข้อมูลผ่านทางสื่อ และต้องสร้างความร่วมมือกับผู้อื่น

2.2 ภาวะผู้นำดิจิทัล มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการสื่อสาร และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เป็นปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลรวมรองเป็นอันดับสอง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะผู้นำดิจิทัล เป็นบุคคลที่ต้องแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี คือ มีการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีและเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นอย่างกว้างขวางวางแผน กำกับ การใช้สื่อเทคโนโลยีเชิงระบบให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ สนับสนุนนโยบายการพัฒนานวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่ต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องใช้แนวคิดแบบดิจิทัลในทุกส่วนของชีวิตประจำวัน สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะการสื่อสารและการรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมเชิงรุก และกล้าเสี่ยง ให้กำลังใจกับทุกคน อันเป็นคุณลักษณะร่วมของผู้นำการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับวิจารณ์ พาณิช (2558: 14) ที่กล่าวว่า การสร้างคนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องพัฒนารอบด้านเพื่อสร้าง 3L คือ Student Learning, Teacher Learning และ System Learning เช่นเดียวกับปรัชญนันท์ นิลสุข (2556: 19) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจไอซีทีเพื่อการศึกษาที่กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นำในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

2.3 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการทำงานเป็นทีม และการสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลรวมเป็นลำดับที่สาม ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส หลักนิติธรรม และการมีส่วนร่วม เป็นสิ่งสำคัญของการบริหาร การบริหารงานด้วยการยึดหลักประชาธิปไตย ให้ความสำคัญกับหลักการของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม จะช่วยทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ ทำให้ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างทุ่มเท สอดคล้องกับปรัชญนันท์ นิลสุข (2556: 245-246) กล่าวว่า หลักการพื้นฐานทางด้านคุณธรรมไอซีที ที่เป็นที่ยอมรับทั่วไปในการบริหารจัดการองค์การที่เรียกว่าบรรษัทภิบาลหรือธรรมาภิบาล (good governance) ตามพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2546 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ว่าธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบ 6 ประการ

ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรม 2) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีการให้และการรับข้อมูลที่เป็นจริง 3) หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจ 4) หลักความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ 5) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม และ 6) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สำนึกในหน้าที่ของตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย และเคารพในสิทธิของผู้อื่น

2.4 การสร้างแรงจูงใจ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลรวมเป็นลำดับที่สี่ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรใช้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการพูดชม ในขณะที่บุคลากรกำลังปฏิบัติหน้าที่ หรือทำงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และให้รางวัลสำหรับผู้ที่ทำผลงานได้อย่างดีเยี่ยม เป็นวิธีการที่สามารถสร้างแรงจูงใจ ทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสมุทรา ชำนาญ (2555: 279) พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน เช่นเดียวกับงามตา ธาณีวรรณ (2553: บทคัดย่อ) พบว่าแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 การสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลรวมน้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การสื่อสารเป็นวิธีการส่งข้อมูลให้กับบุคคลในองค์กรได้ทราบความเป็นไปขององค์กร รวมทั้งแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่ผู้บริหารต้องการสื่อสารให้กับบุคลากรทราบการสื่อสารเป็นสิ่งที่สร้างความเข้าใจ สร้างความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะการสื่อสารทางบวก การสื่อสารมีด้วยกันหลายทางและหลายรูปแบบ ผู้บริหารจำเป็นต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพให้กับงาน สอดคล้องกับโสภณ ม่วงทอง (2555: 24) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออก เรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากมากไปน้อยมีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำกับบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน เช่นเดียวกับทรงยศ แก้วมงคล (2556: 63-80) ที่งานวิจัยพบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการรายโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าใกล้เคียงกัน ประเด็นที่มีค่าต่ำสุด คือ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดห้องเรียนเสมือนจริง (virtual classroom) 2) ผู้บริหารจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปที่มีเนื้อหาตรงตามหลักสูตรให้บุคลากรได้ใช้ในการเรียนการสอน และ 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้สมาร์ทโฟน (smart phone) ในการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงควรทำสิ่งต่อไปนี้ 1) จัดทำห้องเรียนเสมือนจริง (virtual classroom) ให้ครูและนักเรียนได้ใช้ 2) จัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปที่มีเนื้อหาตรงตามหลักสูตรให้ครู เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และ 3) สนับสนุนการจัดการเรียนโดยใช้สมาร์ทโฟน เช่นการใช้ Google Classroom

1.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน มี 3 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ สนับสนุนให้ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ต้องเป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง คือพร้อมเสมอในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในองค์กร และที่สำคัญคือ ทำอย่างไรให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรอย่างหลากหลาย ดังนั้นนอกจากจะต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัลดังกล่าวแล้ว หากต้องการบริหารโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นจะต้องนำทักษะด้านอื่น ๆ มาพัฒนาร่วมด้วยดังนี้ 1.1) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม 1.2) ใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน 1.3) มีความโปร่งใส 1.4) บริหารงานอย่างคุ้มค่า 1.5) มีความรับผิดชอบ และ 1.6) ใช้หลักการมีส่วนร่วม 2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 2.1) การใช้สื่อทางเทคโนโลยีอย่างหลากหลายในการสื่อสาร 2.2) การสื่อสารต้องเป็นการสื่อสารเชิงบวก และ 2.3) การสื่อสารต้องทำอย่างสม่ำเสมอ อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย ถูกต้องและครบถ้วน และ 3) การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดระบบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้ 3.1) สถานศึกษา ต้องมีเป้าหมายของการทำงาน 3.2) ต้องให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3.3) ให้การยอมรับ และ 3.4) ให้เกียรติกันในการทำงาน มีความเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จ และทำให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน ต้องประกอบไปด้วยภาวะผู้นำดิจิทัล และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้วย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในด้านภาวะผู้นำดิจิทัล การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม โดยทำการศึกษาวิจัยในแต่ละกรณีอย่างละเอียด เพื่อเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับห้องเรียนเสมือนจริง (virtual classroom) ว่ามีลักษณะอย่างไร มีความคุ้มค่าเพียงใด และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการจัดการศึกษาได้มากน้อยเพียงใด เพื่อให้เหมาะกับการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล คือผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ และทุกเวลา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ โพธิ์ทอง. (2559). **ผลของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนโดยมีการรู้เทคโนโลยี และการบูรณาการเทคโนโลยีในการสอนของครูเป็นสื่อกลางต่อประสิทธิผลครูในโรงเรียนดี ศรีตำบล ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกสรดา ศักดิ์มณีวงศา. (2561). **เตรียมความพร้อมให้กับองค์กรยุคดิจิทัล**. ค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2562, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/644094>
- งามตา ธาณีวรรณ. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559: 303). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21**. (28 กรกฎาคม หน้า 301-313). กภาพสินธุ์: มหาวิทยาลัยภาพสินธุ์.
- ทรงยศ แก้วมงคล. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. **วารสารสุทธิปริทัศน์**, 27 (81), 63-80.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2559, พฤษภาคม-สิงหาคม). **การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา**. **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย**, 29 (2), 139-156.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุริยวิสาส์น.
- ปกรณ์ ลีสกุล. (2561). **ภาวะผู้นำโลกดิจิทัล**. ค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2561, จาก <https://nextempire.co/stories/the-next-leadership-in-digital-era/>
- ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์. (2559). **ภาวะผู้นำ**. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2561, จาก http://www.entaining.net/articl06_leadership.php
- ปณตนนท์ เกียรติประภากุล. (2561, พฤษภาคม-สิงหาคม). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0**. **Veridian E-Journal, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**, 11 (2), 1994-2013.

- ปรัชญนันท์ นิลสุข. (2556). การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผลิตตำราเรียน.
- พสุ เดชะรินทร์. (2560). **ผู้นำในยุค 4.0**. ค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2561, จาก <http://www.bangkbiznews.com/biog/detail/640476>
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2555). **ออกแบบผู้นำการศึกษาใหม่: ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาลัษฏ์ธุรกิจบัณฑิต.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ. (2559). **การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มนัสวานันท์ โกวิทยา. (2551). **การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้นำเยาวชนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2555). **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). **แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศศิธรดา แพงไทย. (2559, มกราคม-มิถุนายน). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย**, 6 (1), 7-11.
- เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ. (2560). **Digital transformation**. ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2561, จาก <http://Illustration by medium.com>
- สมจิตร อุดม. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมุทรา ชำนาญ. (2556). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2539). **การศึกษาสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครอง นักเรียนโรงเรียนเอกชน**. กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผนสำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ติรกันันท์. (2555). **การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณ ม่วงทอง. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา**, 7 (1), 18-29.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม**. กรุงเทพฯ: สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- อัจฉรา จัยเจริญ. (2560). **ผู้นำยุคดิจิทัล**. ค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2561, จาก <http://www.aclc-asia.com/simple-post/2017/10/23>

-
- Aungus, G. (2012). **21st century administrators: New roles, new responsibilities.** Retrieved 21 February 2018, from <http://www.geraldaungst.com/blog/2012/03/21st-century-administrators-new-roles-newresponsibilities/>
- Gaze, A. (2016). **Preparing school leaders: 21st century skills.** Retrieved 21 February 2018, from [http://www.principals.ca/documents/International Symposium White Paper-OPC](http://www.principals.ca/documents/International_Symposium_White_Paper-OPC)
- Krames, J. A. (2010). **Jack Welch and the 4E's of leadership: How to put GE's leadership formula to work in your organization.** New York: McGraw-Hill.
- Lautzenheiser, T. (2009). **The selection and development of effective leaders.** Retrieved 19 April 2018, from musicforall.org/programs/gn/downloads/.selection.pdf
- Weigel, R. A. (2012). **School leadership skill development.** Doctor of Education dissertation, Educational Leadership, Eastern Michigan University.