

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
Transformational Leadership Of School Administrators In The Thailand 4.0
Era Under The Secondary Educational Service
Area Office Bangkok 1

จันทพร วิชัยกุล*, ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ**
Chantaporn Wivhaikun*, Piyanart Boonmepipit**
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
Rajapruk University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 231 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา คือค่า IOC อยู่ระหว่าง .60 - 1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายด้านค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านสื่อสารวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาพักฝัน ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า เพศไม่แตกต่างทั้งภาพรวมและรายด้าน อายุภาพรวมไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษาภาพรวมไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างทั้งภาพรวมและรายด้าน ขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา ยุคประเทศไทย 4.0

Abstract

The objectives of this research were to study and to compare Transformational leadership of educational institution administrators, Group 6, Thailand 4.0 era, under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1, classified by gender, age, educational level. Work experience and size of educational institution The sample group used in the research included 231 teachers under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1, using stratified random sampling according to school size. The research tool is a questionnaire with content validity, which is an IOC value between .60 - 1.00, reliability equal to .98. Statistics used in data analysis include frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. T-test, One-way ANOVA, and LSD pairwise difference test.

The results of the research found that 1) Transformational leadership of school administrators, Thailand 4.0 era, under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1, according to teachers' opinions, gave the highest average of overall transformational leadership in high level Arranged from highest to lowest average is intellectual stimulation. Next is the aspect of considering individuality. Inspirational aspect In terms of having influence with ideology Communicating the vision of change and transformational leadership, respectively. 2) Comparing the transformational leadership of school administrators in the Thailand 4.0 era under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1, it was found that gender was not different both overall and in each aspect. Overall age is not different. Except for the motivation aspect, there was a significant difference at the .05 level. The overall level of education is not different. Except for the intellectual stimulation aspect, which was significantly different at the .05 level. Work experience is no different both overall and in each aspect. The size of the educational institutions is not different. Except for the inspirational aspect There is a statistical significant difference at the .01 level.

Keywords: transformational leadership, Educational institution administrators School in the Thailand 4.0

บทนำ

สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น ส่งผลต่อการแข่งขันด้านเศรษฐกิจเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันเป็นสภาพไร้พรมแดนการพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม และการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่โดยจะต้องเร่งพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนานวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงมากขึ้น ซึ่ง พรชัย เจดามาน (2560, น.1) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการเปลี่ยนผ่าน เป็นภารกิจการ

นำพาบุคลากรในองค์กร เดินทางจากที่หนึ่ง ไปยังอีกที่หนึ่งสู่การเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามวิสัยทัศน์ขององค์กรอันยิ่งใหญ่ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตระหนักรู้ในหน้าที่ และความรับผิดชอบความเสมอภาค คุณธรรม และความรู้ที่สามารถบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย อันเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ต้องคำนึงถึง ในขณะเดียวกันกระบวนการคิดของผู้นำ ที่มุ่งนำพาองค์กรสู่ความเป็นสากล ก็เป็นสิ่งที่ควรมุ่งมั่น ผู้นำองค์กรในประเทศไทยในยุค 4.0 ต้องเป็นผู้นำยุค 4.0 ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ซึ่งโลกปัจจุบันคือโลกความหวังแห่งอนาคต อันเป็นความก้าวหน้าขององค์กร และโลกปัจจุบันจึงเป็นโลกแห่งการแสวงหาองค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่จะนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง และควรเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบปฏิรูป (Transformational Change) หรือ แบบบูรณาการ (Integration) คือ การเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงในวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร และบริหารจัดการให้เกิดการดำเนินไปพร้อม ๆ กัน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่จะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายได้ร่วมกัน

ประเทศไทย เป็นประเทศหนึ่งในโลกที่มีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงประเทศสู่โลกแห่งอนาคตใหม่ โดยได้มีนโยบายในการขับเคลื่อนประเทศสู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว” ซึ่ง ชีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2559, online) ได้บรรยาย เรื่อง “การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” ในการประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2559 ว่าการที่ประเทศจะเป็น Thailand 4.0 ได้ ทุกอย่างต้องผ่านการวางแผนเพื่อสร้างสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมที่ดี และต้องใช้ความอดทนเป็นอย่างมาก เพราะกว่าจะเห็นผลต้องใช้เวลานาน เปรียบดังการปลูกต้นไม้ ที่จะต้องมีการเตรียมดินให้ดี มีเมล็ดพันธุ์ที่ดี และต้องเฝ้าดูแลรดน้ำพรวนดิน เพื่อให้ต้นไม้เจริญเติบโตขึ้นมาได้ ทุกอย่างต้องใช้เวลาและต้องดำเนินงานหลายส่วนไปพร้อม ๆ กัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนประเทศ ขณะนี้เราต้องกลับมาดูว่าสิ่งที่ผลิตกันอยู่เป็นนวัตกรรมหรือเป็นเพียงสิ่งประดิษฐ์เท่านั้น เพราะนวัตกรรมที่ถูกต้องจริง ๆ ต้องสามารถขยายผลในเชิงพาณิชย์ได้ และ สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2566, online) โดยได้ให้คำอธิบายคำว่า “ไทยแลนด์ 4.0” ว่า คือ ยุคที่เน้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมและมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value-Based Economy” ในรูปแบบการทำงานจากทำมากได้น้อย เป็นทำน้อย ได้มาก เพื่อให้ประเทศมีรายได้ที่สูง สามารถพึ่งพาตัวเองได้ และยกระดับไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศจะเป็น Thailand 4.0 ได้ กำจร ตติยกวี (2566, online) อดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถม จะต้องฝึกให้ใช้ทักษะการคิดมากกว่าใช้ความจำ รวมถึงสมรรถนะที่จะคิดวิเคราะห์มีเหตุผล มีผล สามารถที่จะเข้าใจ เรียนรู้ได้ถูกทิศทางและต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการเพราะทุกวันนี้เราส่งสื่อสารภาษาอังกฤษยังไม่คล่อง รวมไปถึงการที่มีครูที่เก่ง คือ สามารถสร้างนักเรียนที่เก่ง ไม่ได้เป็นครูที่มีความรู้เพียงอย่างเดียว เพราะครูเป็นรากฐานสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ที่จะต้องแสวงหาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมนวัตกรรม ทั้งนี้ การศึกษาไทยในยุค 4.0 จึงต้องจัดการศึกษาทั้งระบบตั้งแต่ประถม มัธยม อาชีวศึกษา ไปจนถึงอุดมศึกษา โดยงานวิจัยต่าง ๆ ของอุดมศึกษาต้องเอามาใช้ได้จริง เพราะอุดมศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการขึ้นนำสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาทั้ง ประถม มัธยม อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ดังที่ Robbins and Mary (2003, online) ได้กล่าวว่า สถานศึกษา เป็นองค์กรที่มีความพร้อมสู่การรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะมีความเกี่ยวพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน การศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้คนพัฒนาเป็นคนที่มี

คุณภาพ ดังนั้น การพัฒนาองค์กรทางการศึกษา จึงเป็นสิ่งท้าทายต่อความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมบุคลากรให้มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นบุคคลที่รอบรู้ มีแบบแผนความคิด สร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา และ Perskins (2000, ออนไลน์) กล่าวว่า สถานศึกษาถือว่าเป็นองค์กรมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งในประเทศไทยแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่จะนำสถานศึกษาสู่สถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ได้ตามนโยบายของประเทศไทย ผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นผู้ว่าในการบริหารจัดการต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และต้องมีความพร้อม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบการศึกษา และที่สำคัญยิ่งก็คือ การผลักดันให้เกิด การปฏิรูปหลักสูตร และการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจ และกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศ การเปลี่ยนแปลงสำคัญทางด้านวิชาการนี้มีผลโดยตรงต่อสถานศึกษา และเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็น และเป็นองค์ประกอบสำคัญอยู่สองส่วนคือ การบริหารงาน และการบริหารคน ต้องมีการจัดการระบบงานตามวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถกระทำภาระงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นต้องมีรูปแบบการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา การสนับสนุนอย่างจริงจังจากทุกฝ่ายสิ่งสำคัญจะต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็ง ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับการจัดการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีทางสังคมโลกอย่างรวดเร็วการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพต้องอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงาน และความพึงพอใจในการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษา และต้องมียุทธศาสตร์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังที่ Bass and Riggio (2006, pp. 21-25) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำบารมีมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาให้สอดคล้อง และทันสมัยทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา และจัดรูปแบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามยุคสมัยทันต่อเทคโนโลยี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ตลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ และหนองแขม ได้มีนโยบายในการพัฒนาผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานให้มีศักยภาพการปฏิบัติงานให้มีความเข้มแข็ง ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ เพื่อสอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 และการบรรลุภารกิจที่ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นผู้นำการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคประเทศไทย 4.0 บนพื้นฐานความหลากหลาย ตามวิสัยทัศน์ “จัดการศึกษาวิถีใหม่ สู่เป้าหมายความเป็นหนึ่ง” ที่วางไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 1, 2565, น.59) และจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีผลการประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านการรับรองระดับดี จำนวน 394 โรงเรียน ผ่านการรับรอง ระดับดีมาก จำนวน 32 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 7.32 ไม่ผ่านการรับรอง จำนวน 11 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 2.52 (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2558, น.11-13) จากผลการประเมินดังกล่าว ในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ให้ความสำคัญ และต้องการให้ทุกโรงเรียนผ่านเกณฑ์ ไม่ทิ้งโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งให้อยู่ข้างหลัง จึงมุ่งพัฒนาทุกโรงเรียนให้ผ่านเกณฑ์ โรงเรียนใดที่ผ่านเกณฑ์แล้ว ให้มีพัฒนาสู่ความเป็นสากล และเป็นพี่เลี้ยงให้โรงเรียนที่ยังไม่ผ่าน ดังนั้นทุกโรงเรียนจึงต้องให้ความสำคัญและร่วมมือกัน และผ่านไปด้วยกัน ซึ่งการกำหนดแนวทางดังกล่าว สะท้อนให้เห็น ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทุกโรงเรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2564, น. 24) ที่ระบุไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการเรียนรู้ มีทัศนคติที่ถูกต้อง เท้าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้ในการนำพาสถานศึกษาสู่เป้าหมายแห่งนโยบายประเทศไทย 4.0

จากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา วิจัยในเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1” เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่ง สังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และการศึกษา สู่สถานศึกษา 4.0

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุค ประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานตามระเบียบวิธีวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา กลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 1 จาก 10 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน จำนวนประชากร 135 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 4 โรงเรียน จำนวนประชากร 376 คนและโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก 5 โรงเรียน จำนวนประชากร 175 คน รวมทั้งสิ้น 686 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 1 ได้โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงในลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, 2562) กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน คือโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน โดยเรียงลำดับโรงเรียนที่มีจำนวนครูมากที่สุดไปน้อยที่สุดจำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม โรงเรียนสตรีวัดอัปสรสวรรค์ โรงเรียนปัญญาวรคุณ โรงเรียนนวลนรดิศวิทยาคมฯ และโรงเรียนวัดรางบัว รวมทั้งสิ้น จำนวน 231 คน

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร และกำหนดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาพลิกผัน และ 6) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือ พัฒนาเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวิจัย โดย ค่า IOC ได้ระหว่าง .60 - 1.0 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ alpha .98

ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้พิจารณาจากกรอบแนวคิดและตัวแปรที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามกรอบแนวคิดของลิเคิร์ท มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 -1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ประสบการณ์ทำงาน (5) ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำผลการศึกษามาปรับปรุงเครื่องมือเพื่อสร้างข้อคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยใช้เทคนิค IOC (Index of item Objective Congruence) ซึ่งหากพบว่า แบบสอบถามฉบับนี้ มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 - 1.00 ถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ได้

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่เก็บได้จำนวน 231 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) เถกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยสำหรับมาตรฐานค่า 5 ระดับ
3. ทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน กรณีตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent) และกรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.29	.27	มาก	4
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.30	.40	มาก	3
3.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.38	.37	มาก	1
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.34	.35	มาก	2
5.	ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.17	.38	มาก	6
6.	ด้านสื่อสารวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง	4.19	.30	มาก	5
ภาพรวม		4.28	.35	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = .35) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = .37) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = .35) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = .40) ด้านการมี

อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = .27) ด้านสื่อสารวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = .30) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = .38)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ข้อมูลทั่วไป				
	เพศ	ระดับการศึกษา	อายุ	ประสบการณ์ทำงาน	ขนาดสถานศึกษา
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.73	.29	.22	.55	.51
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.86	.09	.03*	.14	.01
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.08	.03*	.43	.08	.31
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกส่วนบุคคล	.36	.51	.32	.44	.39
5. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.36	.16	.10	.90	.58
6. ด้านสื่อสารวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง	.59	.54	.29	.33	.63
ภาพรวม	.23	.79	.24	.06	.07

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุ พบว่าครูที่อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า อายุ 30 – 50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมและในด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยสูงระดับปริญญาตรี

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า พบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยครูที่ขนาดสถานศึกษาใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ขนาดใหญ่และขนาดกลางและขนาดเล็ก

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในอยู่ระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านสื่อสารวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกระตุ้นทางปัญญาของครูให้เกิดความเข้าใจ และเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารมีการคำนึงถึงความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคลเพื่อให้รู้ถึงหนทางในการให้กำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจอย่างถูกต้องและประสบความสำเร็จ รวมถึงผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ที่น่าที่มุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเกิดการพัฒนสถานศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตตินันท์ บุญกล้า (2561) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ผู้วิจัยอภิปรายดังนี้

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการทำงาน และการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมอบรมพัฒนาด้านตนเองในการคิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แปลกใหม่เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา จันทรเอียด (2561) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ผู้บริหารกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ และผู้บริหารส่งเสริมและ ให้ออกาสแก่ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นความสำคัญของความเป็นตัวตนและความแตกต่างของบุคคลที่ไม่เหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะการทำงาน ความขึ้นชนทัศนคติ การดำรงชีวิต ถ้าผู้บริหารได้รู้ถึงความเป็นปัจเจกของแต่ละบุคคลก็จะทำให้ทุกสิ่งมีความราบรื่น และเกิดความพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศักดิ์ สารสมักร (2563) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุดเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าการดำเนินการต่างๆ ในสถานศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และผู้บริหารสถานศึกษา สื่อสารในแนวทางที่บัณฑิตใจให้ครูลงมือปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภัทร พึ่งพงษ์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จที่ได้วางเป้าหมายเอาไว้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การที่ผู้นำมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งที่ดีที่สามารถเป็นผู้นำของบุคลากรในโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา พิณแพทย์ และปทุมพร เปียถนอม (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา

ด้านสื่อสารวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ของสถานศึกษาที่ตอบสนองยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดแนวทางของสถานศึกษาได้โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ผู้บริหารมีความคิดที่ก้าวไกลในการมองถึงอนาคตและวางเป้าหมายได้อย่างชัดเจนทำให้สถานศึกษาได้ทันต่อสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Silvana and Trajko (2018) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การปรับปรุงคุณภาพของบุคลากร พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร โดยเฉพาะตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการกระตุ้น ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและความสำเร็จขององค์กร

ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนำพาสถานศึกษาให้ก้าวผ่านช่วงเวลาความพลิกผัน และมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีหลักการในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างมั่นคงในช่วงเวลาที่มีการพลิกผันมีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างทีมให้มีส่วนร่วมในการที่จะนำพาสถานศึกษาข้ามผ่านช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่สถานศึกษาก็สามารถก้าวข้ามไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับ Kotter (1996) กล่าวว่า การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Creating

the Guiding Coalition) ด้วยการกำหนดให้มีกลุ่มทำงานเป็นที่ให้มีอำนาจมากพอที่จะนำคนอื่น ๆ ในองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู พบว่าเมื่อจำแนกตามเพศ ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ให้ความสำคัญกับกลุ่มตัวอย่างในเพศหญิง และเพศชาย เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาพลิกผัน และด้านสื่อสารวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง อย่างเท่าเทียมกัน เมื่อจำแนกตามอายุโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานโดยใช้การมีส่วนร่วมในการทำงาน อุทิศและทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ สร้างความคิดเชิงบวกในการทำงาน และทำให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าทุกคนมีคุณค่าในตัวเอง จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สร้างและสื่อความต้องการของผู้บริหารอย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และนวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยสูงระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ผู้บริหาร มีความเข้าใจในหลักการบริหารงานภายในสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียนเห็นถึงวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรที่มาบรรจุใหม่ให้ได้รับความรู้ทั้งหน้าที่การจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูโดยเข้ารับการอบรมรวมถึงได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกว่าปริญญาตรีทำให้ข้าราชการครูเข้าใจในหลักการทางทฤษฎีและกระบวนการทำงานของผู้บริหารรู้ถึงมุมมองของผู้บริหารที่คำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลักจึงทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงดาว คณานัน และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2566) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นรายบุคคลโดยไม่ได้ประสบการณ์การทำงาน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภัทร พึ่งพงษ์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ์ (2564) ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี พุทธรัตน์

(2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยครูที่ขนาดสถานศึกษาใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ขนาดใหญ่และขนาดกลางและขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสร มุ่งมาตร (2564) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาพลิกผัน โดยพบว่าค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารใช้แนวทางเชิงรุกนำพาสถานศึกษาให้ก้าวผ่านช่วงเวลาความพลิกผัน และมีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอด้วยการศึกษาหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลทั่วไปหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพต่อไป

2. ด้านสื่อสารวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง โดยพบว่าค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสามารถมองภาพอนาคตของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาได้สอดคล้องกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงควรพัฒนาในด้านศิลปะการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น Line Website Facebook จะต้องเน้นการอธิบายที่กระชับและเข้าใจตรงกันให้มากที่สุด เพื่อให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบ ผู้บริหารสามารถมองภาพอนาคตของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาได้สอดคล้องกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นควรที่จะทำการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดกระบวนการในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). **แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี. โปรดักส์.
- กัจจกร ตติยกุล. (2566). **ขับเคลื่อนการศึกษาไทยสู่ ไทยแลนด์ 4.0**. ค้นเมื่อวันที่ 3 มกราคม 2567, จาก <https://www.thaihealth.or.th/>.
- ธนภัทร พิงพงษ์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร**. บทความมหาวิทยาลัยรามคำแหง. 6(2): 72-85.

- ธีรศักดิ์ สารสมักร. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2559). **การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทการจัดการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ประชุมวายุภักษ์ โรงแรมเซ็นทรา ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ.
- พรชัย เจดามาน. (2560). **ภาวะผู้นำยุค 4.0 ในพลวัตศตวรรษที่ 21.** สืบค้นเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://www.kroobannok.com/83149>.
- รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** (ปริญญาานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติยา จันทรเฑียร. (2561). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.** (ปริญญามหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, สุภมาส อังศุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). **สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เจริญดีมีนคังการพิมพ์.
- วิกานดา พิณแพทย์ และปทุมพร เปี้ยถนอม. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 7.วารสารนาคบุตรปริทรรศน์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 14(1): 56-64.**
- สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 1. (2565). **ข้อมูลสถานศึกษา.** ค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.sesao1.go.th/>.
- สุวิทย์ เมชินทรีย์. (2559). **โลกเปลี่ยน ไทยปรับ.** กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ.
- สุภาวดี พุทธรัตน์ (2564). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2.วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์. 14(2).**
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณและนวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์. (2563). **ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารมหาจุฬานาครทรรพมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 7(5). 183-198.**
- แสงดาว คณานับ และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2566). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัศึกษานนทบุรี. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี. 8(2): 1035-1048.**
- อภิสร่า มุ่งมาตร (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bass, B. M. and Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership (2nd ed).** New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

John P. Kotter. (1996). **Leadership Change**. Boston: Harvard Business School Press.

Perkins, D., (2002). **Mineralogy**. (2nd ed). New Jersey: Prentice Hall.

Robbins and Mary. (2003). **Organization Theory: Structure, Design, and Applications**. New Jersey: Prentice-Hall.

Silvana Pasovska & Trajko Micesk. (2018). The impact of transformational leadership in improvement of the organizational capability. **International Journal for Innovation Education and Research**. Vol. 6 No. 2.