

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง
จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY OF
SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS IN MUEANG
DISTRICT KRABI PROVINCE UNDER SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
TRANG KRABI**

กมลวรรณ ฐานะกาญจน์

Kamolwan Tanakan

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6733100139@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ และ (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ จำนวน 276 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัด กระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัด
กระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To study the transformational leadership in the 21st century of secondary school administrators in Mueang Krabi District under the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi; and (2) to compare the transformational leadership in the 21st century of secondary school administrators in Mueang Krabi District under the Secondary Educational Service Area Office Trang-Krabi, as perceived by teachers, classified by age, educational level, and teaching experience. This research was survey research. The population was 276 teachers from

secondary schools in Mueang Krabi District under the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi. The sample was 162 teachers, was obtained via stratified random sampling technique. There were four steps of the research procedure: (1) reviews related literature; (2) constructing research instruments; (3) collecting data; and (4) analysis of data. The instrument used for collecting data was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings: (1) the transformational leadership in the 21st century of secondary school administrators in Mueang Krabi District under the Secondary Educational Service Area Office Trang–Krabi was at a high level overall and in all aspects; and (2) the transformational leadership in the 21st century of secondary school administrators, as perceived by teachers classified by age, educational level, and teaching experience, showed no statistically significant differences both overall and in all aspects.

Keywords: Transformational Leadership in the 21st Century of Secondary School

Administrators in Mueang Krabi District under the Secondary Educational
Service Area Office Trang Krabi

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีดิจิทัลและโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนรวมถึงการศึกษา สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว โดยเฉพาะระดับพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำแบบเดิมอาจไม่เพียงพออีกต่อไป จึงต้องพัฒนาเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นแรงจูงใจ นวัตกรรม และการบริหารในภาวะไม่แน่นอน (Bass & Riggio, 2006; Fullan, 2014)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 หมายถึงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการตัดสินใจ และปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทโลกาภิวัตน์ ผู้นำต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Trilling & Fadel, 2009; Northouse, 2019; Leithwood, 2012)

แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตกลายเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาในยุคใหม่ สถานศึกษาจึงต้องเป็นพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงสามารถกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาครูและการใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Fullan & Quinn, 2016)

การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาครอบคลุมทั้งโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมการทำงาน และระบบการสื่อสาร ผู้นำต้องสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วม และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร ควบคู่กับการยึดมั่นในจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร

โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่มีศักยภาพในการพัฒนาเป็นโรงเรียนคุณภาพสูง โดยมุ่งเน้นทั้งวิชาการและคุณธรรม อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายและสังคมดิจิทัลทำให้ผู้บริหารต้องเผชิญความท้าทายมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นและทิศทางโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ความคาดหวังของสังคมต่อสถานศึกษาในปัจจุบันขยายไปสู่การพัฒนาทักษะชีวิต การคิดวิเคราะห์ และการทำงานร่วมกัน ผู้นำสถานศึกษาจึงต้องสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้งบริหารทรัพยากรสร้างเครือข่าย และใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรทั้งระบบ ช่วยระบุ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางการพัฒนาผู้นำให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา การศึกษาบริบทของโรงเรียนอำมาตย์พานิชนุกูลจะเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาและเตรียมความพร้อมของผู้บริหารในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563; Fullan, 2014)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ 3 โรงเรียน จำนวน 276 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan. (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยได้จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยทำการศึกษาจากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของ Bass (1984) Sandmann (1995) Bond (2016) Fitzsimons (2016) Magsaysay (2017) Deshler (2018) Skool Bag Website (2018) Malik (2021) Bilal Khalid, (2022) นุชสิทธิ์ธา ฉัตรมงคล (2559) ธนา กามะ (2563) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และการกำหนดเป้าหมาย 3) การสร้างความสัมพันธ์บุคลากร 4) การสื่อสาร

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และการกำหนดเป้าหมาย 3) การสร้างความสัมพันธ์บุคลากร และ 4) การสื่อสาร

4. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

4.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่องค์กร ในสถานศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ มี 4 ด้าน คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และการกำหนดเป้าหมาย 3) การสร้างความสัมพันธ์บุคลากร 4) การสื่อสาร ดยกำหนดน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert Scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- ระดับ 5 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ ศึกษาค้นคว้าตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง แบบสอบถาม ซึ่งได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษา ค้นคว้า ทฤษฎี หลักการ แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ (Check List)
- 3) สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ แล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหา ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validit) โดยการพิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์ (2556) โดยค่าความสอดคล้อง
- 5) ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามตามที่ ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไข
- 6) แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งเป็นครูผู้สอนของสถานศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ จำนวน 30 คน แล้วนำมามาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ทั้งฉบับ และรายด้าน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (O- Coefficient) ของครอนบาค โดยต้องมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.7 ขึ้นไป
- 7) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

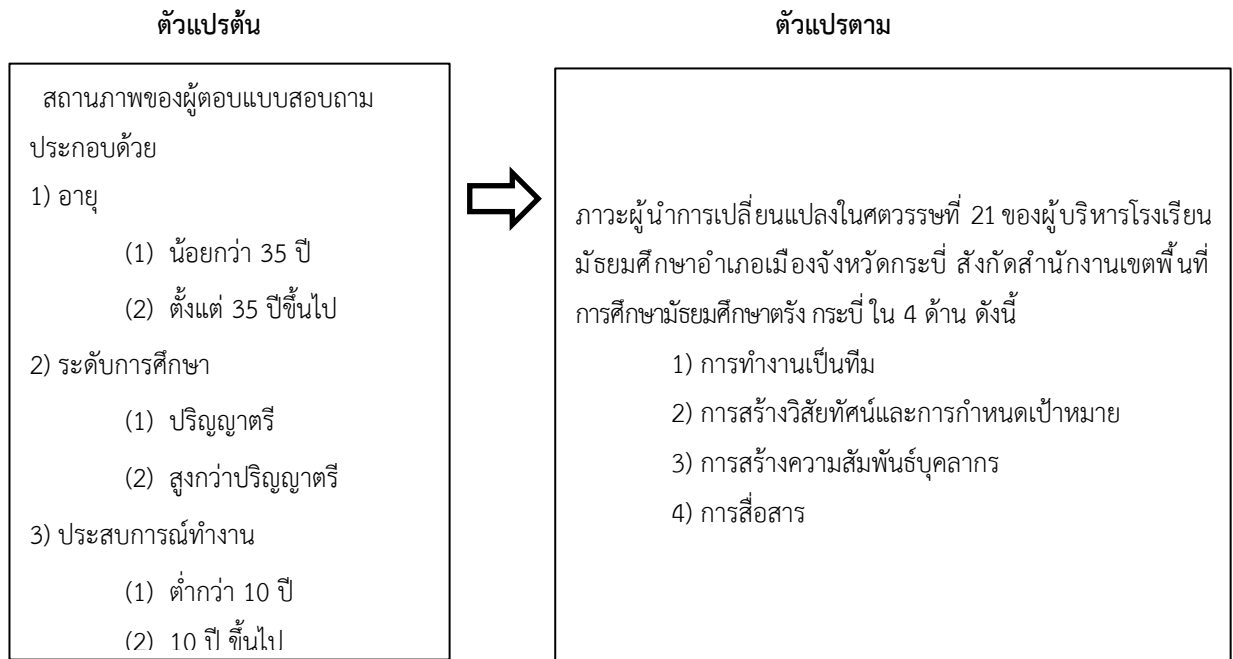
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC 2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์และแอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย และ 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามการประเมินของครู จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยการหาค่า t (Independent t-test)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และการกำหนดเป้าหมาย ด้านการทำงานเป็นทีมและ ด้านการสื่อสารด้านการสร้างความสัมพันธ์บุคลากร ตามลำดับ สรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และการกำหนดเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน และผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของโรงเรียนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารปรับปรุงเป้าหมายให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารมุ่งมั่นที่จะนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามลำดับ

1.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิกในทีม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนความร่วมมือและ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากทีมงานเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานแบบมีเครือข่ายระหว่างครูและฝ่ายต่าง ๆ ผู้บริหารกระตุ้นให้ทีมงานเห็นความสำคัญของการทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ตามลำดับ

1.1.3 ด้านการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลและนโยบายได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมและหลากหลาย และ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวคิด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กร ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และ ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ตามลำดับ

1.1.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์บุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารให้ความเคารพและเห็นคุณค่าในตัวบุคลากรทุกระดับอย่างเสมอภาค ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างเปิดใจและ ผู้บริหารให้การช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาเมื่อบุคลากรเผชิญปัญหา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจระหว่างตนเองและบุคลากรได้ ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีและความผูกพันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับบุคลากร ตามลำดับ

1.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามการประเมินโดย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และ ประการณการสอน สรุปได้ดังนี้

1.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามการประเมินของครูจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี มีการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน เฉลี่ยเท่ากับ 4.83 และครูที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีการประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 เมื่อทำการเปรียบเทียบการประเมินของครูทั้งสองกลุ่มพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามการประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เฉลี่ยเท่ากับ 4.81 และครูที่มีการศึกษสูงกว่าปริญญาตรี มีการประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 เมื่อทำการเปรียบเทียบตามการประเมินของครูทั้ง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

1.2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามการประเมินของครูจำแนกตามประสบการณ์สอนโดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 10 ปีมีการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เฉลี่ยเท่ากับ 4.86 และครูที่มีประสบการณ์

สอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีการประเมินเฉลี่ย เท่ากับ 4.79 เมื่อทำการเปรียบเทียบตามการประเมินของครูทั้ง 2 กลุ่มที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์และการกำหนดเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างความสัมพันธ์บุคลากร ด้านการสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ผู้วิจัยอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทธิชัย บัลลังค์ (2559) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแนวคิดภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิสมัย หลงเจริญ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี โดยมุ่งเน้นการประเมินระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามหน่วยงานระดับอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรเป็นรายบุคคลและการสร้างแรงจูงใจ ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามศูนย์การศึกษาระดับอำเภอ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ แสดงให้เห็นว่าบริบทของพื้นที่และทรัพยากรอาจมีผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้ผลวิจัยยังสอดคล้อง Bond (2016) ได้ศึกษาคุณลักษณะสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ โดยใช้วิธีการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยด้านภาวะผู้นำจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ผลการศึกษาสรุปว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณลักษณะสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและชัดเจน ความสามารถในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและพลังในการทำงาน และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ งานวิจัยยังระบุว่าคุณลักษณะเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้บุคลากรเข้าใจทิศทางขององค์กร ลดความวิตกกังวลและแรงต่อต้านต่อการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในระยะยาว โดยเฉพาะในบริบทองค์กรที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัด กระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามการประเมินโดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามการประเมินของครู โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่มีแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีมาตรฐาน และปฏิบัติต่อครูอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้ครูในทุกช่วงวัยและทุกระดับ ประสบการณ์รับรู้และประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และให้ความสำคัญกับการสื่อสารอย่างทั่วถึง ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ครูในยุคปัจจุบันไม่จะมีอายุหรือประสบการณ์ทำงานน้อยเพียงใด ต่างต้องเผชิญกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เทคโนโลยี และนโยบายด้านการศึกษาที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้มีมุมมองต่อบทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะในด้านการทำงานเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Malik (2021) และ Anderson (2022) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือ การกำหนดทิศทางองค์กรร่วมกัน และการสื่อสารเชิงบวกเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรสุวรรณค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพควรมีหลักความเสมอภาค ความเป็นธรรม และการบริหารที่ยึดบุคลากรเป็นศูนย์กลาง มากกว่าการพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประเมิน ทั้งยังชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถสร้างการรับรู้เชิงบวกต่อบุคลากรได้อย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญกับ การสร้างวิสัยทัศน์และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจตรงกันและสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน
2. ควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้าน การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารและบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ การสื่อสารภายในองค์กร โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล และส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

เอกสารอ้างอิง

- กิตติธัช ออโศสุรย์. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- กฤติยา ใจหลัก. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เทพินทร์ จารุสุกร. (2554). *แนวทางและวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสาธิตสาธิตวิเทศ เชียงใหม่*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิศมัย หลงเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัศราภรณ์ ผอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., สัมมา ธนินิธิ์. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สุชาติ ทองมา. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Anderson, D. (2022). *Organization development: The process of leading organizational change* (6th ed.). Sage Publications.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. Free Press. Press.
- Bennis, W. G., & Nanus, B. (1986). *Leaders: The strategies for taking charge*. Harper & Row.
- Bond, M. (2016). *Transformational leadership and organizational change*. Journal of Organizational Change Management.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Deshler, D. (2018). *Principles of transformational leadership*. Leadership & Organization Development Journal.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.
- Fullan, M. (2004). *Leading in a culture of change*. Jossey-Bass.
- Kotter, J. P. (1999). *On what leaders really do*. Harvard Business School.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations* (5th ed.). Prentice Hall.