

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำยุคใหม่กับการจัดการความสลับซับซ้อน
ของความสำเร็จในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสมุทรปราการ

THE CORRELATION BETWEEN THE INCLUSIVE LEADERSHIP ROLE
AND THE COMPLEXITY MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL
SUCCESS IN SUMUT PRAKAN SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA



¹พัทธรา บุญมา และ ²อุไร สุทธิแย้ม

¹Pattara Boonma and ²Urai Sutthiyam

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย

Ramkhamhaeng University, Thailand.

¹krupattara.social.tuns@gmail.com

Received: May 26, 2024; **Revised:** June 23, 2024; **Accepted:** August 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทผู้นำยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) ศึกษาการจัดการความสลับซับซ้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ 3) หาความสัมพันธ์ของบทบาทผู้นำยุคใหม่กับการจัดการความซับซ้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน ซึ่งได้มา โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามบทบาทผู้นำยุคใหม่

¹นักศึกษา หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กับการจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973 และค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.945 ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้นำยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) บทบาทผู้นำยุคใหม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความสลับซับซ้อน ของความสำเร็จในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ผู้นำยุคใหม่; การจัดการความสลับซับซ้อน ; ความสัมพันธ์

Abstract

The research aims to: 1) study the inclusive leadership role in Samut Prakan Secondary Education Service Area; 2) study the complexity management in Samut Prakan Secondary Education Service Area; and (3) discover a correlation between the inclusive leadership role and the complex management in Samut Prakan Secondary Education Service Area. Research samples are 322 teachers in Samut Prakan Secondary Education Service Area in 2566 gathered from Multi-Stage Random Sampling. The research tool is the "The Inclusive Leadership Role and the Complex Management of Organizational Success in Samut Prakan Secondary Education Service Area" questionnaire with 0.973 reliability and item objective congruence (IOC) at 0.945 level. The statistics in this research are frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient. The research results indicate that 1) Overall, the inclusive leadership role in Samut Prakan Secondary Education Service Area is high; 2) Overall, the complexity management in Samut Prakan Secondary Education Service Area is high; And 3) The inclusive leadership role and the complex management in Samut Prakan Secondary Education Service Area have high positive correlations at the .01 level, which is statistically significant.

Keywords: Inclusive leader; Complexity management; Correlation

บทนำ

บทบาทของผู้นำยุคใหม่มีความสำคัญต่อองค์กรและสังคมโลกปัจจุบันที่หมุนไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายมากมาย ผู้นำยุคใหม่ควรมีวิสัยทัศน์และมีแผนที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความกระตือรือร้น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และมั่นใจในความสามารถในการตัดสินใจ สามารถยอมรับความเสี่ยงได้ เปิดรับแนวคิดและมุมมองใหม่ ๆ มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจความต้องการและความกังวลของผู้ตาม และสามารถให้การสนับสนุนส่งเสริมขวัญและกำลังใจ มีจริยธรรม และความซื่อสัตย์ เปิดรับนวัตกรรม สามารถคาดการณ์ และตอบสนองต่อแนวโน้มและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นโดยปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง และเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ด้วยความเต็มใจที่จะทดลองและรับความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ของยุคหลังสมัยใหม่ (Postmodern Era) ในปัจจุบันส่งผลให้เกิดความสลับซับซ้อนในการบริหารจัดการมากกว่ายุคสมัยที่ผ่านมา ความสลับซับซ้อนไม่เพียงแต่สร้างความเสี่ยง ความยากลำบากและความไม่แน่นอนในการบริหารจัดการเท่านั้น แต่อีกด้านหนึ่งความสลับซับซ้อน ยังก่อให้เกิดโอกาสในการสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นด้วย (Sipa, M, 2013) ความสลับซับซ้อนเป็นสถานการณ์ที่ส่วนประกอบย่อยของระบบมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้น เกิดการส่งต่อข้อมูลสื่อสารและมีความสัมพันธ์ระหว่างกันเพิ่มมากขึ้น (Rezaeian, A., 2010) กระบวนทัศน์ของความสลับซับซ้อนเป็นผลจากความหลากหลายในการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการเปลี่ยนรูปของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร ความสลับซับซ้อนมีลักษณะเฉพาะ ได้แก่ ความไม่คงที่ ไม่สามารถคาดการณ์ผลที่เกิดขึ้นได้ในระยะยาว มีพัฒนาการที่ต่อเนื่องก่อให้เกิดผล ในการเปลี่ยนรูปที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การเสริมแรงและมีอิทธิพลซึ่งกันและกันระหว่างส่วนประกอบย่อยในระบบ ความสลับซับซ้อนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติ และการรับรู้ของบุคคล การรับรู้ถึงธรรมชาติและตระหนักรู้ถึงสาเหตุของความสลับซับซ้อน จะก่อให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนขององค์กรที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการดำเนินกลยุทธ์การจัดการความสลับซับซ้อน (Shahram Mirzaei Daryani, A. A., 2016) ดังนั้นเป้าหมายสำคัญของการจัดการความสลับซับซ้อนขององค์กร คือ บทบาทของผู้นำยุคใหม่ ผู้นำที่สามารถรับรู้ถึงโอกาสและอุปสรรคจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน พร้อมทั้งสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถมองเห็นและใช้ประโยชน์ จากโอกาสด้านคู่แข่ง รวมถึงสามารถแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอดขององค์กรท่ามกลางความรุนแรงทางการแข่งขัน (Sipa, 2013)

ความสลับซับซ้อนมีความแตกต่างกัน 4 รูปแบบซึ่ง ได้แก่ 1) ความสลับซับซ้อนในรายละเอียด (complexity in details) เป็นความสลับซับซ้อนที่ขึ้นอยู่กับจำนวนของส่วนประกอบย่อยในระบบ 2) ความสลับซับซ้อนเชิงพลวัต (dynamic complexity) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของส่วนประกอบย่อยที่ส่งผลต่อส่วนประกอบอื่นในระบบ 3) ความสลับซับซ้อนด้านสังคม (social complexity) เกิดจากความแตกต่าง และหลากหลายของบุคคลในสังคม และ 4) ความสลับซับซ้อนด้านผลิตภาพ (productive complexity) เป็นปัญหาทั่วไปที่เกิดกับองค์การและสภาพแวดล้อมของชุมชนที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาแทนการใช้กฎเกณฑ์หรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้แล้ว (Ajmi, M., 2014) รูปแบบที่แตกต่างกันดังกล่าวทำให้การบริหารจัดการความสลับซับซ้อนในแต่ละรูปแบบใช้ทักษะ ความสามารถและวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ความสลับซับซ้อนของแต่ละระบบขึ้นอยู่กับจำนวนการติดต่อสื่อสารหรือปฏิกิริยาของระบบนั้นที่มีต่อสภาพแวดล้อมของระบบ หากระบบเปิดรับและมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกมากจะมีความสลับซับซ้อนมาก Rangriz, H., & Mehrabi, J., (2015) อย่างไรก็ตามความสลับซับซ้อนในแต่ละรูปแบบต่างก็มีลักษณะร่วมกัน ซึ่งได้แก่ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบย่อยในระบบแบบไม่เป็นเชิงเส้น (nonlinear relationships) การไม่สามารถคาดการณ์ผลในอนาคตได้ การไม่มีความคงที่ในระบบ การมีความไวต่อสภาวะเริ่มต้น (sensitive to initial conditions) การไม่สามารถลดทอนลงเป็นส่วนประกอบย่อยแล้วนำมารวมกันได้เนื่องจากผลลัพธ์จากการรวมตัวกันของ ส่วนประกอบย่อยจะไม่เท่ากับผลรวมทั้งหมด และในบางครั้งการเปลี่ยนแปลงของส่วนประกอบย่อย เพียงส่วนเดียวอาจนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงรากฐาน ในระบบทั้งหมดได้ ซึ่งเรียกว่า “Butterfly Effect” (Reiman et al., (2014)

ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริมให้การจัดการความสลับซับซ้อนขององค์การบรรลุผลได้ด้วยภาวะผู้นำยุคใหม่ เป็นผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดทิศทางและทางเลือกเชิงกลยุทธ์ขององค์การ (Hambrick, 2007) ภายใต้สภาพแวดล้อมที่สลับซับซ้อนทำให้ภาวะผู้นำยุคใหม่ต้องมีบทบาทในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์การ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เหมาะสม เพื่อสร้างความแตกต่าง จากคู่แข่งทางธุรกิจ (Ratiba Bouhali , Y. M., Hind Lebsir, Linda Ferkha.;(2015) รวมถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) และการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) เพื่อให้กิจกรรมและกระบวนการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (Al-Zboon and Hasan., 2011) นอกจากนี้โครงสร้างขององค์การที่มีความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ (Flexibility Organizational Structure) จะช่วยให้้องค์การปรับตัว สนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การได้อย่างเหมาะสม พร้อมกันนี้ ้องค์การที่สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าขององค์การโดยเฉพาะทุนมนุษย์ที่เป็นคนเก่งขององค์การด้วยการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) โดยสร้างและรักษาคคน

เก่งให้คงอยู่กับองค์การจะเป็นพื้นฐานสนับสนุนให้องค์การเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน และก่อให้เกิดผลการดำเนินธุรกิจที่ดีต่อไป

ดังนั้น ผู้นำยุคใหม่ควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เป็นนักพัฒนาวิสัยทัศน์ทางการศึกษาเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และเป็นผู้นำทีมงาน ผู้นำที่สามารถรับรู้ถึงโอกาสและอุปสรรคจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน สามารถแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอดขององค์กรท่ามกลางความรุนแรงทางการแข่งขัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำยุคใหม่กับการจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการความสลับซับซ้อนของสถานศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมกระบวนการบริหารการศึกษาได้ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้นำยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาการจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำยุคใหม่กับการจัดการความซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำยุคใหม่กับการจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,275 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษา และขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำยุคใหม่กับการจัดการความสลับซับซ้อนที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 40 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด 2560 :30)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำยุคใหม่กับการจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สรุปผลดังนี้

1. บทบาทผู้นำยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับบทบาทผู้นำยุคใหม่ โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทผู้นำยุคใหม่	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การเป็นนักพัฒนาวิสัยทัศน์ทางการศึกษา	4.38	0.43	มาก
2. การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม กล้าคิดกล้าทำหาญ กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่	4.36	0.42	มาก
3. การเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.43	0.40	มาก
4. การเป็นผู้นำทีมงานที่มีศักยภาพสูงด้วยการทำงานแบบมีส่วนร่วม	4.39	0.42	มาก
รวม	4.39	0.35	มาก

จากตาราง 1 พบว่า บทบาทผู้นำยุคใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยด้าน

ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำทีมที่มีศักยภาพสูงด้วยการทำงานแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ การเป็นนักพัฒนาวิสัยทัศน์ทางด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.38$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม กล้าคิด กล้าทำหากล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ($\bar{X} = 4.36$)

2. การจัดการสลับซับซ้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การจัดการความสลับซับซ้อน โดยภาพรวมและรายด้าน

การจัดการความสลับซับซ้อน	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1. การรับรู้ถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม	4.38	0.40	มาก
2. ความสามารถเชิงพลวัต	4.40	0.41	มาก
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางความรุนแรงทางการแข่งขัน	4.40	0.38	มาก
รวม	4.396	0.35	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การจัดการความสลับซับซ้อน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางความรุนแรงทางการแข่งขัน ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือ ความสามารถเชิงพลวัต ($\bar{X} = 4.40$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการรับรู้ถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.38$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำยุคใหม่กับการจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างบทบาทผู้นำยุคใหม่กับการจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร

บทบาทผู้นำยุคใหม่	การจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{tot}
X_1	0.47**	0.40**	0.52**	0.52**
X_2	0.54**	0.53**	0.61**	0.63**
X_3	0.56**	0.47**	0.62**	0.61**
X_4	0.61**	0.58**	0.61**	0.68**
X_{tot}	0.65**	0.59**	0.71**	0.74**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่าบทบาทผู้นำยุคใหม่ (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ($r_{xy} = 0.74^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเป็นผู้นำทีมงานที่มีศักยภาพสูงด้วยการทำงานแบบมีส่วนร่วม (X_4) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.68^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 รองลงมา คือ การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม กล้าคิด กล้าทำหยาบ กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ (X_2) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.63^{**}$) รองลงมา คือ การเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.61^{**}$) รองลงมา คือ การเป็นนักพัฒนาวิสัยทัศน์ทางการศึกษา (X_1) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.52^{**}$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ด้านการเป็นนักพัฒนาวิสัยทัศน์ทางการศึกษา (X_1) มีความสัมพันธ์กับการจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.52^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางความรุนแรงทางการแข่งขัน (Y_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.52^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การรับรู้ถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม (Y_1) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.47^{**}$) รองลงมาคือ ความสามารถเชิงพลวัต (Y_2) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.40^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ด้านการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม กล้าคิดกล้าทำกล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ (X_2) ความสัมพันธ์กับการจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จ ในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.63^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับ ความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางความรุนแรงทางการแข่งขัน (Y_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.61^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การรับรู้ถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม (Y_1) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.54^{**}$) รองลงมา คือ ความสามารถเชิงพลวัต (Y_2) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.53^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ด้านการเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ความสัมพันธ์กับการจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.61^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางความรุนแรงทางการแข่งขัน (Y_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.62^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การรับรู้ถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม (Y_1) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.56^{**}$) รองลงมาคือ ความสามารถเชิงพลวัต (Y_2) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.47^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ด้านการเป็นผู้นำทีมงานที่มีศักยภาพสูงด้วยการทำงานแบบมีส่วนร่วม (X_4) ความสัมพันธ์กับการจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.68^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม (Y_1) และความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางความรุนแรงทางการแข่งขัน (Y_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.61^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ความสามารถเชิงพลวัต (Y_2) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.58^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างบทบาทผู้นำยุคใหม่กับการจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างบทบาทผู้นำยุคใหม่กับการจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นผู้นำที่มีศักยภาพมีคุณสมบัติที่หลากหลาย เป็นผู้สนับสนุนที่ดีมากกว่าเป็นผู้บัญชาการ เปิดรับความคิด และข้อเสนอใหม่ ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเปิดกว้าง มีการบริหารงานในรูปแบบการเปิดรับความคิดเห็นของสมาชิกอย่างอิสระ การเปิดกว้างทางข้อมูลข่าวสาร และการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างสมาชิกทั่วทั้งองค์กร สอดคล้องกับ โชติกา ใจทิพย์, และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข (2561) กล่าวว่า ผู้นำยุคใหม่คือผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีคุณสมบัติและความสามารถที่แตกต่างกัน รวมไปถึงการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นด้วย อิทธิพลของผู้นำมาจากบุคลิกภาพและอุปนิสัยของบุคคล สิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องกับความรู้ หรือสิ่งที่เราเรียกว่าความตระหนักรู้เกี่ยวกับการสื่อสาร วิธีที่ผู้คนเชื่อมต่อถึงกัน และอื่น ๆ ในขณะเดียวกัน Marquardt (2000) ให้ทรงเสนอว่า ผู้นำยุคใหม่จะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถเพิ่มเติมเมื่อเทียบกับผู้นำแบบเดิม ๆ ต้องเป็นนักคิดอย่างเป็นระบบเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ดำเนินงานและผู้ประสานงานอย่างสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ความสามารถหลากหลาย และสอดคล้องกับพัฒนศักดิ์ อภัยสม (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน ความผันผวน และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และยังสอดคล้องกับพิชัยยุทธ ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่าระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการเป็นนักพัฒนาวิสัยทัศน์ทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีกระบวนการสร้างและสะท้อนภาพในอนาคตขององค์กรซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิดโดยภาพรวมนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง มีความเป็นไปได้ ดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม สอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กรอันจะทำให้องค์กรมีสภาพดีเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของชาลลีย์ นิมิบุตร (2553) วิสัยทัศน์เป็น Roadmap ให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ใช้เป็นประทีปนำทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่แท้จริงนั้นจะต้องมีกระบวนการลีลาของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 มิติคือ คิดได้ (การสร้างวิสัยทัศน์) สื่อเป็น (การเผยแพร่วิสัยทัศน์) และโน้มนำให้มีการปฏิบัติล่วงหน้า (การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์) พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบด้วย วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์กรซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิดโดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง มีความเป็นไปได้ ดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม สอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กรอันจะทำให้องค์กรมีสภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาประยูร ธีรวโร (2565 หน้า 39) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่ต้องรู้จักนำแนวคิดใหม่ ๆ ทางการบริหาร การศึกษามาใช้ในการบริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เหมาะสมกับโลกในยุคไอที ประกอบด้วย 1) มุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) นำความรู้สู่สากล 3) ก้าวทันเทคโนโลยี 4) ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง 5) บริหารงานอย่างมีอาชีพ 6) ชุมชนมีส่วนร่วม สอดคล้องกับแนวคิดของพัฒนิจ โกญจนาท (2542 : 23) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การชี้ทิศทางในอนาคตที่ควรจะมาจกปัญญา มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งนี้ ภาพในอนาคตดังกล่าวจะสะท้อนความจริง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่ดีกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของประชุม โพธิกุล (2542 : 22) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพของอนาคตที่องค์กรต้องการอยากให้เป็น โดยสะท้อนออกมาในรูปของเป้าหมายพลังและความมุ่งมั่นขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของมารศรี สุธานี (2540 :17) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรและความต้องการที่อยากให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับเป้าหมาย และความเป็นไปได้ขององค์กรนั้น ๆ

1.2 ด้านการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม กล้าคิดกล้าทำทลาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสามารถในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาช่วยให้สามารถตอบสนอง และแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้นและช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น และแสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินการใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีบุคลิกภาพ บทบาท และความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อน และค้นพบวิธีการใหม่ๆ ในการทำสิ่งต่างๆ เน้นความสัมพันธ์ภายในพนักงานที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจในสมาชิกขององค์กร รวมถึงการใช้กระบวนการเชิงบริหารที่เป็นนวัตกรรมเพื่อจูงใจพนักงาน ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมที่เพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์และใช้บริการอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภริญา สายศิริสุข (2561, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความฉลาดทางนวัตกรรมโดยค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ และมีคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แซ่ม้อย (2561, หน้า 130) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 บทบาทผู้นำยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศติดตามความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำคัญในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิด ถวัลย์ พอกประโคน (2557) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ ที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ เพราะในปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผล ให้การศึกษา ต้องพัฒนาปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพเหมาะสม ต่อการใช้งานในอนาคตโครงการพัฒนาความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริรินทร์ทิพย์ ชาลีวรรณ (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการ

ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของ พิสุทธิ เอี่ยมสำลี (2552) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศได้บูรณาการเข้าสู่ระบบธุรกิจ ดังนั้นองค์กรที่จะอยู่รอดและมีพัฒนาการต้องสามารถปรับตัวและจัดการกับเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

1.4 บทบาทผู้นำยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการเป็นผู้นำทีมงานที่มีศักยภาพสูงด้วยการทำงานแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหาเพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2562) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างทีมงานเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้วางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานของกลุ่มบุคคลยกระดับการทำงานของกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ

2. การจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ตามบริบทของสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549) แนวคิดการบริหารจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร หรือการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงการที่องค์กรจะดำเนินต่อไปในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทุกวันนี้้องค์กรคงไม่อาจปฏิเสธถึงการปรับเปลี่ยนได้ และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงก็ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เร็วจะปล่อยให้เกิดขึ้นโดยที่ไม่มีการบริหารจัดการก็จะทำให้เกิดผลกระทบตามมา สอดคล้องกับแนวคิดของ สุชน ทิพย์ทิพากร (2560 หน้า 62) ความสามารถในการจัดการความสลับซับซ้อน หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์กรสู่การปรับตัวด้วยการบริหารจัดการที่เหมาะสม กับสถานการณ์ตามบริบทของสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัตในปัจจุบัน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงและดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลให้องค์กรสามารถอยู่รอดท่ามกลางภาวะผันผวนหรือความไม่แน่นอนได้ (Ciborra, 1996) สามารถเล็งเห็น และใช้ประโยชน์จากโอกาสที่คู่แข่งอื่นไม่ตระหนักถึงในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (Tang, Jintong, 2008) รวมทั้งสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อสร้างผลการดำเนินงานธุรกิจที่ดีต่อไป

2.1 การจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการรับรู้ถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการรับรู้ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานซึ่งเกิดจากความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยี สภาวะเศรษฐกิจ เสถียรภาพความมั่นคงทางการเมืองนโยบายของรัฐบาล ความ เปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน รวมถึงสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Taminau, 2006 การรับรู้ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจซึ่งเกิดจากความไม่แน่นอน ของสภาพแวดล้อม โดยพิจารณาได้ เป็น 2 ระดับ คือ การรับรู้ถึงความไม่แน่นอนของ สภาพแวดล้อมในระดับมหภาคและระดับจุลภาค

2.2 การจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการรับรู้ถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ มีการรับรู้ ตัดสินใจ ปรับเปลี่ยน และบูรณาการทรัพยากรและความสามารถต่าง ๆ มีการพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา สอดคล้องกับ แนวคิดของจาร์ตม์ คุณานพดล (Google site, ออนไลน์.2566) กล่าวว่า ความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities: DC) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการรับรู้ ตัดสินใจ ปรับเปลี่ยน และบูรณาการทรัพยากรและความสามารถต่าง ๆ ที่องค์กรมีอยู่ เพื่อให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Wilden & Gudergan (2015) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถเชิงพลวัตจะนำองค์กรไปสู่ผลการดำเนินงาน ที่ดีกว่า องค์กรที่มีความสามารถเชิงพลวัตมากจะมีการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันมากตาม ไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Robert and Grover (2011) กล่าวว่าความสามารถเชิงพลวัต ช่วยให้ง่ายต่อองค์กรในการสร้างผลการดำเนินงาน โดยความสามารถเชิงพลวัตมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับผลการดำเนินงาน เป็นไปในทางเดียวกับงานวิจัยของ Zott (2003) ยืนยันว่าความสามารถ เชิงพลวัตส่งผลต่อความสำเร็จจากผลการดำเนินงานที่เหนือกว่า ดังนั้นการสร้างความสามารถเชิง พลวัตด้วยการปรับเปลี่ยนรูปแบบของความสามารถหลัก (Competency) จะส่งผลกระทบต่อผล การดำเนินงานขององค์กรและการปรับตัวในสภาพการแข่งขันที่รุนแรงได้

2.3 การจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา เพื่อความอยู่รอดท่ามกลาง ความรุนแรงทางการแข่งขัน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อความ

อยู่รอดท่ามกลางความรุนแรงทางการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Griffith, et al. (2006) พบว่าความสามารถเชิงพลวัตเป็นปัจจัยที่ทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มสูงขึ้นและส่งผลไปยังความสำเร็จของกิจการ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุชน ทิพย์ทิพากร และคณะ (2561 หน้า 227) กล่าวว่า ความรุนแรงทางการแข่งขันมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสัมพันธ์ของความได้เปรียบทางการแข่งขันและผลการดำเนินงานทางธุรกิจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Auh and Menguc (2005) ความรุนแรงในการแข่งขันคือสภาพแวดล้อม เป็นภัยคุกคามต่อองค์กร ส่งผลให้ขาดโอกาสในการสร้างรายได้เพื่อการพัฒนาธุรกิจ การแข่งขันที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากพฤติกรรมที่ไม่แน่นอน แต่มุ่งมั่นที่จะตอบสนองต่อการกระทำของคู่แข่งที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหันและไม่มีแบบแผน ในสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง ความสามารถในการคาดการณ์จะลดลง และเกิดความไม่แน่นอนเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter (1985) กล่าวถึง แนวคิดด้านความรุนแรงทางการแข่งขันในอุตสาหกรรมที่ประกอบด้วยแรงบังคับทางการแข่งขัน 5 ประการ (five competitive forces) ได้แก่ 1) การคุกคามของคู่แข่งรายใหม่ 2) การคุกคามของผลิตภัณฑ์ทดแทน 3) อำนาจการต่อรองของผู้ซื้อ และ 4) อำนาจการต่อรอง และ 5) การแข่งขันระหว่างคู่แข่งที่มีอยู่

3. บทบาทผู้นำยุคใหม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความสลับซับซ้อนของความสำเร็จในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นผู้นำที่มีศักยภาพ มีคุณสมบัติที่หลากหลาย เป็นผู้สนับสนุนที่ดีมากกว่าเป็นผู้บัญชาการเปิดรับความคิด และข้อเสนอใหม่ ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเปิดกว้าง มีการบริหารงานในรูปแบบการเปิดรับความคิดเห็นของสมาชิกอย่างอิสระ การเปิดกว้างทางข้อมูลข่าวสาร และการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างสมาชิกทั่วทั้งองค์กร และมีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ตามบริบทของสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงปรับตัวด้วยการบริหารจัดการที่เหมาะสม กับสถานการณ์ตามบริบทของสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัต ส่งผลให้องค์กรสามารถอยู่รอดท่ามกลางภาวะผันผวน สอดคล้องกับ Wilden & Gudergan (2015) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถเชิงพลวัตจะนำองค์กรไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีกว่า องค์กรที่มีความสามารถเชิงพลวัตมากจะมีการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันมากตามไปด้วย ความสามารถเชิงพลวัตจึงเป็นความสามารถของธุรกิจที่จะอยู่รอดและประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา โดยมีปัจจัยที่สำคัญ

4. ปัจจัยที่ประกอบเป็นความสามารถเชิงพลวัตคือ ความสามารถในการครอบครอง ความสามารถในการเรียนรู้แบบไม่หยุดนิ่ง ความสามารถในการประสานการทำงานร่วมกัน และความสามารถในการยกระดับการทำงาน แต่ละองค์กรจะมีทรัพยากรที่เป็นลักษณะเฉพาะที่

แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ Robert and Grover (2011) กล่าวว่าความสามารถเชิงพลวัตช่วยให้ฝ่ายต่อองค์กร ในการสร้างผลการดำเนินงาน โดยความสามารถเชิงพลวัตมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับผลการดำเนินงาน เป็นไปในทางเดียวกับงานวิจัยของ Zott (2003) ยืนยันว่าความสามารถ เชิงพลวัตส่งผลต่อความสำเร็จจากผลการดำเนินงานที่เหนือกว่า

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทีมงานที่มีศักยภาพสูงด้วยการทำงานแบบมีส่วนร่วมและมีการรับรู้ถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมควบคู่กับความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางกระแสความรุนแรงทางการแข่งขัน เนื่องจากผลวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ด้านการเป็นผู้นำทีมงานที่มีศักยภาพสูงด้วยการทำงานแบบมีส่วนร่วม กับ ด้านการรับรู้ถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม และด้านการเป็นผู้นำทีมงานที่มีศักยภาพสูงด้วยการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางความรุนแรงทางการแข่งขัน อยู่ในระดับปานกลาง เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบทบาทผู้นำยุคใหม่จะต้องรับรู้ถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม มีความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางความรุนแรงทางการแข่งขัน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นนักพัฒนาวิสัยทัศน์ทางด้านการศึกษามีการรับรู้ ตัดสินใจ ปรับเปลี่ยนและบูรณาการทรัพยากรและความสามารถต่าง ๆ และมีความสามารถเชิงพลวัต เนื่องจากผลวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ด้านการเป็นนักพัฒนาวิสัยทัศน์ทางด้านการศึกษากับความสามารถเชิงพลวัต อยู่ในระดับปานกลาง เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด และควรมีการศึกษาบทบาทผู้นำยุคใหม่กับความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางความรุนแรงทางการแข่งขัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2561). นโยบาย แผน และยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การศึกษา. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การศึกษา หน่วยที่ 1-5 (น.1 – 49). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ถวัลย์ พอกประโคน. (2557). สภาพการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 6(1): 86-101.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ประทุม โพธิกุล. (2542). วัฒนธรรมองค์กรกับการวางแผน. วารสารเพิ่มผลผลิต, 39(2), 11-17.
- โชติกา ใจทิพย์ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2561, มกราคม – มิถุนายน). ศักยภาพของผู้นำองค์กร
ธุรกิจในฐานะการมีโลกที่มีความผันผวนความไม่แน่นอน ความซับซ้อนและความ
คลุมเครือ. วารสารการจัดการธุรกิจ, 7(1), 1-14.
- พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2562). *สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์*. มหาสารคาม : ตักศิลา
การพิมพ์.
- พัฒนศักดิ์ อภัยสม และคณะ .(2558). *แบบภาวะผู้นำทางการศึกษายุคใหม่* วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 16(2), 3-5
- พัฒน์นิช โกญจนาท. (2542, ตุลาคม - กันยายน). สร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคใหม่. *เพิ่ม
ผลผลิต*, 39(1), หน้า 23 - 26.
- พระมหาประยูร ชีรวโร (ตระการ). (2565). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความ
เป็นเลิศ*. วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์, 3(1), 33 – 40.
- มารศรี สุธานี. (2540 ข). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา
กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4*. บัณฑิต
วิทยาลัย:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชน ทิพย์ทิพากร, & ประสพชัย พสุนนท์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการ
งานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาครัฐ : สถานประกอบการ ในจังหวัด
นครปฐม* วารสารธุรกิจปริทัศน์, 9(1).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2549. *ชุดคู่มือเทคนิคและวิธีการบริหาร
จัดการสมัยใหม่ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (25 เล่ม)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ : สหมิตรพรินต์ติ้ง.
- ศิรินทร์ทิพย์ ชาลิวรรณ. (2556) *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารด้านการส่งเสริม
การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศกับสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาผู้เรียนของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ*.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช/นนทบุรี.
- Ajmi, M. (2014). *Human Consultation and interaction using the learning
approach*. Tehran (in Persian): Saneei publication.

- Auh, S.;& Menguc, B. (2005). "The influence of Top Mangement Team Functional Turbulence and inter-Functional Coordination". *Internation journal of Research in Marketing*. 22: 333-350.
- Ciborra, Claudio, "Improvisation and Information Technology in Organizations" (1996). *ICIS 1996 Proceedings*. 26. <https://aisel.aisnet.org/icis1996/26>
- Griffiths RR, Richards WA, McCann U, Jesse R. Psilocybin can occasion mystical experiences having substantial and sustained personal meaning and spiritual significance. *Psychopharmacology (Berl)* 2006;187:268–283.
- Hambrick, D. C. (2007). "Upper echelons theory: An update.". *Academy of Management Review*, , 32, 334-343.
- Marquardt, M.J. (2000). Action learning and leadership. The learning organization, 233-240.
- Porter, M.E. (1985) Competitive Advantage. Creating and Sustaining Superior Performance. Free Press, New York, 557 p.
- Rangriz, H., & Mehrabi, J. (2015). *Advanced management theories*, . (in Persian).publications of Islamic Azad University (Qazvin branch), .
- Ratiba Bouhali , Y. M., Hind Lebsir, & Ferkha., L. (2015). "Leader Roles for Innovation:Strategic Thinking and Planning.". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, , 181(3rd International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management), 72-78.
- Rezaeian, A. (2010). *System analysis and design*, . in Persian: SAMT publications, .
- Reiman, T., Rollenhagen, C., Pietikäinen, E., & Heikkilä, J. (2014). *Principles of adaptive management in complex safety– critical Organizations*, : Safety Science.
- Roberts, N., & Grover, V. (2011). Investigating firm's customer agility and firm performance; the importance of aligning sense and respond capabilities .
- Sipa, M. (2013). *Wyzwania globalne i lokalne a process umiedzynarodowienia małych i srednich przedsiębiorstw. in "Wyzwania globalne i lokalne zarazdzania podmiotami gospodarczymi."*. Czestochowa: Sekcja Wydawnicza WZ Politechniki Czestochowskiej.

- Shahram Mirzaei Daryani, A. A. (2016). *"Management and Organizational Complexity."*. Paper presented at the 3rd International Conference on New Challenges in Management and Organization: , Dubai, UAE.
- Wilden, R., & Gudergan, S. P. (2015). The impact of dynamic capabilities on operational marketing and technological capabilities: investigating the role of environmental turbulence. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(2), 181-199. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0380-y>
- Zott, C. (2003) Dynamic Capabilities and the Emergence of Intraindustry Differential Firm Performance: Insights from a Simulation Study. *Strategic Management Journal*, 24, 97-125.
<http://dx.doi.org/10.1002/smj.288>

