

ภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
THE ADAPTIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

¹ปฎิญา รักษาแก้ว และ ²ศีกฤทธิ์ ศิลาลาย
¹Patiya Raksakaew and ²Khukrit Silalai

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย
Ramkhamhaeng University, Thailand

¹Patiya.red56@gmail.com

Received : February 24, 2024; **Revised** : March 21, 2024; **Accepted** : April 30, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.854 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3) ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น

¹ นักศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ต่อภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบปรับตัว , ผู้บริหารสถานศึกษา ,สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Aabstract

This Article aimed to study (1) to study the Adaptive Leadership of School Administrators Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 and (2) to the Adaptive Leadership of School Administrators Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 as classified by educational background, work experience, position and school size. The sample group used in this research included 322 people Under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The instrument used to collect data was a 5-level rating scale with an IOC of 1.00 and reliability was 0.854. Statistics used in data analysis include frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. T-test One-way analysis of variance and pairwise comparative analysis is using Scheffe's method. The research results were found as follows; 1) The Adaptive Leadership of School Administrators Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level, and each dimension of the opinions was also at a high level. 2) Teachers with different educational background have an attitude towards Adaptive Leadership of School Administrators Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 overall and each aspect, except for Digital Skills Development were different at a significance level of .05. 3) Teachers who worked in different school sizes have an attitude towards Adaptive Leadership of School Administrators Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 overall and each aspect were different at a significance level of .05.

Keywords: Adaptive Leadership, School Administrators, Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าสังคมโลกมีวิวัฒนาการมาโดยตลอดทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มนุษย์ต้องมีการปรับตัวให้สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้ โดยเฉพาะในสังคมที่อยู่รวมกันเป็นองค์การที่มีการรวมตัวกันของกลุ่มคนเพื่อทำกิจกรรมให้สามารถไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ และการที่จะเป็นเช่นนั้นได้จะต้องมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ปัจจัยด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ เมื่อพิจารณาแล้วย่อมพบว่าบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและใช้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนจนถึงการบริหารจัดการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และเมื่อบุคลากรมีมากกว่า 2 คน ขึ้นไป ย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้นำในองค์การ เพื่อเป็นบุคคลที่จะนำพาบุคลากรที่มีขององค์การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามพันธกิจหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายโดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การประเมิน และการปรับปรุงแก้ไขงานต่างๆ ขององค์การ (วีระพงศ์ เกียรติไพรัช, 2560)

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกในการนำพาองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การที่มุ่งไปสู่การพัฒนาตามที่คาดหวังไว้ ภาวะผู้นำเป็นลักษณะเชิงบวกที่ประกอบไปด้วยความมีวิสัยทัศน์ ความกล้าหาญ ความหวังใญ่ และการแสวงหาความร่วมมือสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิรูปการทำงาน (Kowalski, 2010) ภาวะผู้นำจึงเป็นเสมือนพลังหลักของผู้บริหารที่สามารถสร้างอำนาจชักนำผู้ปฏิบัติงานให้ร่วมมือได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ปัจจุบันซึ่งเป็นโลกแห่งความผันผวน (Disruptive World) จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านภาวะผู้นำ จากภาวะผู้นำตามแนวคิดเดิมที่เคยมีประสิทธิภาพในอดีตที่ผ่านมา มาสู่แนวคิดภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Adaptive leadership) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มีการพัฒนามาจากภาวะผู้นำตามสถานการณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำที่สลับซับซ้อน (Nastanski, 2002) ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนจะมีการจัดการบริหารองค์การของตนให้อยู่รอด สามารถสร้างกลยุทธ์เพื่อให้ทีมงานมองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นว่าสามารถเป็นไปได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา (Heifetz, 2009) และเป็นความสามารถของผู้นำที่ผสมผสานการบริหารงาน มีการตัดสินใจสิ่งที่มีประสิทธิภาพและแสดงศักยภาพในการปรับเปลี่ยน (Yukl & Lepsinger, 2004) ซึ่งได้นำมาขยายผลในเชิงทฤษฎีโดยการนำแนวทางภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนมาปฏิบัติในองค์กรและสังคม

นอกจากนี้ความเป็นผู้นำแบบปรับตัวจะเน้นกระบวนการ รูปแบบนี้จะใช้ความรู้ของทุกคนที่มีผลประโยชน์ในการย้ายองค์กรไปยังระดับที่สูงขึ้นและจัดให้มีกรอบสำหรับการบรรลุพันธะสัญญาของพนักงานต่อการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการแสวงหาและดำเนินการแก้ไขปัญหาความท้าทาย โดยการมีส่วนร่วมของคนที่จะกลายเป็นผู้มีส่วนร่วมที่กระตือรือร้นในกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำแบบปรับตัวเสนอให้เส้นทางรอบข้อจำกัดทางประวัติศาสตร์ที่เสริมสร้างความเปลี่ยนแปลงตามประเพณีแนะนำ

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้นผู้ค้นคว้าอิสระซึ่งปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยคาดว่าผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสู่การเป็นผู้นำที่มีคุณภาพได้ รวมถึงสะท้อนในการบริหารสถานศึกษาและบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อศึกษาความเป็นภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 322 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ t-Test , One-Way ANOVA และความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงตามลำดับดังนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก รองลงมาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู (n = 322)		
	\bar{X}	SD.	ระดับ
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.17	.683	มาก
2. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.44	.459	มาก
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก	4.52	.431	มาก
4. การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัล	4.15	.673	มาก
รวม	4.32	.422	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($= 4.32$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงตามลำดับดังนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ($= 4.52$) รองลงมาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($= 4.44$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($= 4.17$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัล ($= 4.15$)

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ครูที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ความเป็นภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังนี้

1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน และสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกน้องด้วยการยกย่อง ชมเชยอย่างไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน จึงจำเป็นให้ผู้บริหารหาวิธีการสร้างแรงบันดาลใจที่มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน อทิตยา เสนะวงศ์, 2555 : 13 หากผู้บริหารสร้างพลังใจในองค์กรทำให้เกิดกำลังใจ ทุกคนในองค์กรมีแรงใจและอยากมีส่วนร่วมในการผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม พยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่า เป้าหมายและผลงานนั้นสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผลการวิจัยของ ชณันภัทร์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ผลการศึกษา พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหรือผู้นำสามารถสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผลการวิจัยของ ชณันภัทร์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ผลการศึกษา พบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับการศึกษาของกรณีการ์ มะโนมัน (2564 : 7) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ระดับมาก

2.3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ในเชิงบวก มีการใช้กลยุทธ์ในการบริหารงาน มีการกำหนดเป้าหมายการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษากระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีส่วนส่งเสริมและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณิชานา พรหมไชยา (2562) ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนิวรรณ จันทร์เทพ (2022) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายมิติอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัลอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างสมบูรณ์แบบ ทำให้การจัดการโรงเรียนมีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญๆ ทั้งในด้านลักษณะของความรู้ บทบาทของผู้เรียน และบทบาทของครูผู้สอน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความสามารถในการเข้าใจบริบทที่เปลี่ยนแปลงนี้อย่างลึกซึ้ง และบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนและโรงเรียนให้เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัย ชลนที พัวสี (2563) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ในด้านการนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิธิฤทธิ์กลิ่นเดช (2560) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในด้านการสื่อสาร การรู้จักใช้เทคโนโลยี และการมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะและขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัลแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมที่ให้โอกาสบุคคลได้รับการศึกษาอย่างดี แม้ในบุคคลจะมีเขavnปัญญาใกล้เคียงกัน หากมีโอกาสได้รับการศึกษาแตกต่างกันก็ย่อมทำให้ความสามารถแตกต่างกันได้ โอกาสการทำงานก็แตกต่างกันไปการศึกษามีส่วนช่วยให้คนมีความคิด มีเหตุผล มีความสามารถสูงขึ้น และมีทักษะการรับรู้ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร รวมถึงความรู้ และประสบการณ์ในหลาย ๆ ด้านแตกต่างกัน (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549: 58) และสอดคล้องกับงานวิจัยของปานิสราตรีศรี (2559) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ ภูริส ภูมิประเทศ (2566) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 กล่าวได้ว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิงพงษ์ (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา บุญช่วย (2561) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดตราดจันทบุรีและระยอง ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีวิทยฐานะ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในการมอบหมายหน้าที่และภาระงานอย่างเหมาะสมทั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย, ครูคศ. 1, ครูคศ.2 และมากกว่าคศ.2 ขึ้นไป ในแต่ละระดับนั้นถูกจำกัดไปด้วยประสบการณ์ทำงาน ผู้บริหารจะคอยดูแลเอาใจใส่และคอยช่วยเหลือในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและเป็นต้นแบบอย่างที่ดีทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความศรัทธาและ

เชื่อมั่นในตัวของผู้บริหาร นอกจากนั้น ครูศศ.1 ขึ้นไป ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบหน้าที่ที่สูงขึ้นและการตัดสินใจที่สำคัญ จึงส่งผลให้ครูรับรู้ได้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในทิศทางที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัสกร โหมเพ็ง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กรรณิกา บุญช่วย, 2561 : 57) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ กล่าวได้ว่า วิทยฐานะ ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษากลางและขนาดเล็ก อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็ก มีบุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในโรงเรียนมีจำนวนน้อยทำให้ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องมีเทคนิคหรือภาวะผู้นำในการบริหารมากนักจึงทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่ำกว่าและแตกต่างจากข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง ดังนั้น การนำพหุองค์การไปสู่ความสำเร็จแต่ละแห่งใช้ปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน กระบวนการบริหารจัดการซึ่งได้รับการจัดสรรไม่เท่ากัน โรงเรียนขนาดใหญ่ได้รับจัดสรรมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดกลางได้ รับจัดสรรมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กจึงเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ชนันท์ภัสร์ ปิยะภทธีรัตน์ (2565) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ได้กล่าวไว้ว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษาพบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ.01 ส่วนอุมาวดี วัฒนะนุกุล (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ได้กล่าวไว้ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวได้ว่า ขนาดสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้งด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา บุญช่วย. (2563). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กัญจนรัตน์ สิ้นจรรย์รัตน์.(2559).การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในประเทศไทยภายใต้สถานการณ์วิถีปกติใหม่และวิถีถัดไป. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงใหญ่.
- พัสกร โหมเพ็ง และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภูริส ภูมิประเทศ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 7 (1), 124-125.
- วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ. (2560). ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคนิวนอร์มัล. บทความวิชาการ. วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณิชภา พรหมไชยา .(2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม , 18 (2), 157-163. <https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/JIE/article/view/175528/164509>
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษามีอาชีวะภายใต้สถานการณ์วิถีปกติใหม่และวิถีถัดไปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วารสารพุทธมณฑล ศูนย์วิจัยธรรมศึกษาสำหรับนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม, ๑๖(๑), ๑-๑๕.
- ณัฐพร สายสร, วรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง, สุดารัตน์ สารสว่าง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 7 (2), 215-217.