

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์
ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Transformational Leadership Affecting Active Learning Management of
Lecturers at Bangkokthonburi University

สมหญิง จันทรุไทย^{1*}, ประพจน์ แยมติม², รัชชัยย์ ศรสุวรรณ³, สมหมาย เทียนสมใจ⁴, สมจินตนา จิรายุกุล⁵
Somying Chantaruthai^{1*}, Prapot Yamtim², Ratchai Sornsuvan³, Somhair Theansomjai⁴,

Somjintana Jirayukul⁵

Faculty of Education Bangkok Thonburi University¹,

Faculty of Education Bangkok Thonburi University²,

Faculty of Education Bangkok Thonburi University³,

Faculty of Education Bangkok Thonburi University⁴,

Faculty of Education Bangkok Thonburi University⁵

*Corresponding author E-mail: somyingsport75906@gmail.com

(Received: Jun 17, 2025; Revised: Aug 22, 2025; Accepted: Aug 25, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 2) ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวน 3 ด้าน คือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ได้ร้อยละ 78.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ผลกระทบ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

This research aimed to 1) study transformational leadership of lecturers at

Bangkokthonburi University, 2) study active learning management of lecturers at Bangkokthonburi University and 3) study transformational leadership affecting active learning management of lecturers at Bangkokthonburi University. The research was survey research. This research was survey research. The instruments used to collect data were questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results were found that: 1) the transformational leadership of lecturers at Bangkokthonburi University overall were at highest level, 2) the active learning management of lecturers at Bangkokthonburi University overall were at highest level, and 3) the transformational leadership affecting active learning management of lecturers at Bangkokthonburi University 3 aspects: individualized consideration, intellectual stimulation and inspirational motivation can be predicted that it will have an effect to lecturers' learning management for 78.3 percentage at .01 statistical significance.

Keywords: Effect; Transformational Leadership; Active Learning Management

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีและวิธีการเรียนการสอน ซึ่งทำให้มีความจำเป็นในการปรับตัวเพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถส่งผลกระทบต่อการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของอาจารย์ผู้สอนที่มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือ Transformational Leadership เป็นแนวคิดทางการจัดการที่มุ่งเน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กร (Bass, 1990) ในบริบทของการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยอาจารย์ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถสร้างการเรียนรู้ที่มีความหมายและช่วยให้นักศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการได้ (Avolio & Bass, 2004) การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการศึกษาอาจมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การกระตุ้นให้นักศึกษาตั้งคำถาม การส่งเสริมให้มีการคิดวิเคราะห์และพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ การให้โอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความคิดริเริ่มและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Robinson, 2008) ส่วนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการคิด วิเคราะห์ และสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง โดยนักศึกษาไม่ใช่เพียงแค่ผู้รับสารจากอาจารย์เท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (Bonwell & Eison, 1991) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมักประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ

เช่น การอภิปรายกลุ่ม การทำโครงการ หรือการทดลองปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทักษะในการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการคิดอย่างมีวิจารณญาณการเรียนรู้เชิงรุกนี้จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากอาจารย์ที่มีทักษะในการนำเสนอความรู้แบบสร้างสรรค์และให้แรงบันดาลใจแก่ผู้เรียนจะสามารถ

ระบบการศึกษาในปัจจุบัน ทั่วโลกเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล เศรษฐกิจฐานความรู้ และความต้องการของตลาดแรงงานที่มุ่งเน้นทักษะที่หลากหลายมากกว่าความรู้เชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องปรับแนวทางการจัดการเรียนรู้ใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาเป็นผู้ที่มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อันได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Trilling & Fadel, 2009) แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จึงได้รับความสนใจมากขึ้น เนื่องจากเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นศูนย์กลาง โดยอาจารย์ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ผ่านการใช้กิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การอภิปรายกลุ่ม การแก้ปัญหา การเรียนรู้แบบโครงการ และการใช้สถานการณ์สมมติ (Bonwell & Eison, 1991) การจัดการเรียนรู้ลักษณะนี้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะระดับสูงของผู้เรียน ช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ในบริบทของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร แม้จะมีนโยบายส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อตอบสนองต่อคุณภาพการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ยังคงพบประเด็นปัญหาหลายด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน แม้มหาวิทยาลัยจะมีนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก แต่ผู้บริหารหรือผู้นำทางวิชาการยังไม่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ แรงบันดาลใจ และทิศทางการเปลี่ยนแปลงให้กับคณาจารย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการนำไปปฏิบัติ การสนับสนุนเชิงระบบที่ยังไม่ทั่วถึง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องอาศัยเครื่องมือ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังไม่สามารถผลักดันให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรอย่างเท่าเทียมจนอาจารย์บางส่วนยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนได้เต็มที่ และความไม่สอดคล้องระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง มหาวิทยาลัยมีนโยบายผลักดันการเรียนรู้เชิงรุก แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับคณะหรือสาขาวิชา ยังไม่สามารถเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียนได้ ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างความตั้งใจกับการนำไปใช้จริง เป็นต้น การพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอาจารย์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครจึงเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน และช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อบริบทสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความเป็นมาความสำคัญ และสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ผู้สอนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนเห็นความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ โดยสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น ภาวะผู้นำที่ดีจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ในทุกมิติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในการบริหารจัดการองค์กรโดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กร คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นผู้นำหนึ่งใจเดียวกันที่จะปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นกระบวนการ และมีนักวิชาการให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลากหลาย เช่น Lunenburg and Ornstein (2000) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำมากกว่าที่ได้ตั้งความคาดหวังไว้ Bass (1990); Bass & Riggio, (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกภายในองค์กร โดยผู้นำจะมีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ความเชื่อมั่น และพัฒนาแนวคิดในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการยกระดับแรงจูงใจและศักยภาพของบุคลากรให้สูงกว่าระดับปกติ สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของผู้นำในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นั้น เป็นสิ่งที่ผู้สอนต้องตระหนักเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ มากมายอันส่งผลต่อการเรียนรู้และวิถีการดำเนินชีวิตของผู้เรียน ผู้สอนจึงต้องเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียนได้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การที่ผู้สอนจะจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเกิดสัมฤทธิ์ผลต่อผู้เรียนได้

นั้น ผู้สอนจะต้องมีองค์ความรู้ที่จำเป็นหลากหลาย และสามารถบูรณาการความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนรวมถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้สอนสามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสถานะความเป็นจริงได้มีนักวิชาการให้แนวคิดไว้หลากหลาย เช่น Bonwell & Eison (1991) และ Prince (2004) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทในการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นด้วยการคิด วิเคราะห์ แลกเปลี่ยน และลงมือปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้งในด้านการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “Four Pillars of Education” หรือ “เสาหลักแห่งการศึกษา 4 ประการ” ประกอบด้วย การเรียนรู้เพื่อรู้ การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติ การเรียนรู้เพื่อการเป็น และการเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกัน เป็นกรอบแนวคิดที่เสนอโดยองค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ผ่านรายงานของ Jacques Delors ในปี ค.ศ. 1996 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมผู้เรียนให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนในมิติต่าง ๆ อย่างสมดุล ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพ บุคลิกภาพ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างสันติและมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Delors et al., 1996)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติศักดิ์ จันทรงาม (2565) ได้ศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบอุดมศึกษาไทยผลการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงในมหาวิทยาลัยอุดมศึกษาไทยมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยผู้นำที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบสามารถสร้างแรงจูงใจให้คณาจารย์พัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น Flipped Classroom, Problem-Based Learning และการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งล้วนเป็นรูปแบบของการเรียนรู้เชิงรุก

สุนิสา ดวงขตา (2564) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 พบว่า ผลการศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีบรรยากาศการเรียนรู้เชิงรุก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง

ภาณุวัฒน์ กระหม่อม & ปนัดดา เผือกขำ. (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง “การบริหารวิชาการ” ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ “รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู” ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าการบริหารวิชาการโดยผู้บริหารสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการใช้รูปแบบ Active Learning ของครู ทั้งด้านการออกแบบกิจกรรม การมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการวัดประเมินเพื่อปรับการสอน ซึ่งบทบาทภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารเป็นปัจจัยเอื้อต่อการขยายผลการเรียนรู้เชิงรุก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ชั้นปีที่ 1 จำนวน 300 คน และชั้นปีที่ 2 จำนวน 300 คน ในปีการศึกษา 2567 รวมประชากรจำนวน 600 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำนวน 234 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejci and Morgan, 1970) จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก (Lottery)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ในเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ด้านคือ การเรียนรู้เพื่อรู้ การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง การเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการเรียนรู้เพื่อชีวิต

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากนั้นนำมากำหนดเป็นประเด็นในการจัดทำข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ศึกษาวิธีการและขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

3. ร่างแบบสอบถามที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบภาษาและเนื้อหาที่ใช้พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขและปรับปรุงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence หรือ IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์และคัดเลือกไว้เฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความ

สอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ในแบบสอบถาม ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องได้เท่ากับ 1 ทุกข้อ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาคโดยกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ต้องมีค่า .70 ขึ้นไป ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .97

6. นำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือแนะนำตนเองเพื่อขอความร่วมมือจากนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form ไปยังนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม พร้อมกำหนดวัน เวลา ในการติดตามกลับคืนมาด้วยตนเอง

3. รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

4. นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ และอายุ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร” นักวิจัยจึงนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดย

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกัน รองลงมา ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เพื่อการเป็น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการเรียนรู้เพื่อรู้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 ด้าน คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ได้ร้อยละ 78.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร” นักวิจัยจึงนำผลการศึกษามาอภิปราย ดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ตระหนักถึงความเป็นผู้นำและความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1990); Bass & Riggio, (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกภายในองค์กร โดยผู้นำจะมีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ความเชื่อมั่น และพัฒนาแนวคิดในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกรายกระดับแรงจูงใจและศักยภาพของบุคลากรให้สูงกว่าระดับปกติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ จันทรงาม (2565) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงในมหาวิทยาลัยอุดมศึกษาไทยมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยผู้นำที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบสามารถสร้างแรงจูงใจให้คณาจารย์พัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น Flipped Classroom, Problem-Based Learning และการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งล้วนเป็นรูปแบบของการเรียนรู้เชิงรุก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Almutairi & Ahmed (2022) ศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในซาอุดีอาระเบีย โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงที่มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านการเรียนรู้ ทำให้คณาจารย์รู้สึกได้รับการสนับสนุนและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

แนวทางการสอนไปสู่การมีส่วนร่วมของนักศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างชัดเจน

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เพื่อการเป็น ด้านการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติ และด้านการเรียนรู้เพื่อรู้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะด้านการคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้ อาจารย์ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการออกแบบกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังมี มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน โดยส่งเสริมการคิดเชิงลึก ทักษะการแก้ปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นแนวคิดทางการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ แทนการเรียนรู้แบบเน้นการฟังบรรยายเพียงฝ่ายเดียว การจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ กระบวนการที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การอภิปราย การเขียน การแก้ปัญหา ซึ่งช่วยส่งเสริมการคิดระดับสูงและการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง กล่าวได้ว่า Active Learning เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมมากกว่าการฟัง เช่น การทำงานกลุ่มหรือการอภิปราย ซึ่งช่วยพัฒนาความเข้าใจในเนื้อหาวิชาได้ดีขึ้น ส่วนในด้านของความสำเร็จ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้รับการพิสูจน์ว่าส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดย Freeman et al. (2014) ทำการศึกษาวิเคราะห์เมตา (Meta-Analysis) พบว่าการใช้การเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (STEM) ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและลดอัตราการสอบตกอย่างชัดเจน นอกจากนี้ DesLauriers et al. (2019) ยังระบุว่า แม้นักเรียนอาจรู้สึกว่าการเรียนได้น้อยลงเมื่อใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แต่ในความเป็นจริง นักเรียนจะมีการเรียนรู้เชิงลึกมากยิ่งขึ้น เนื่องจากต้องคิด วิเคราะห์ และสะท้อนแนวคิดของตนเองอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนิสา ดวงขตา (2564) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีบรรยากาศการเรียนรู้เชิงรุก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว ร่วมกันพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ของอาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีได้ร้อยละ 78.3 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ด้านมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่จะพัฒนาความสามารถของนักศึกษาให้สูงขึ้นมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาณุวัฒน์ กระทบ่อม & ปันตดา เผือกขำ (2567) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง “การบริหารวิชาการ” ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ “รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู” ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า การบริหารวิชาการโดยผู้บริหารสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการใช้รูปแบบ Active Learning ของครู ทั้งด้านการออกแบบกิจกรรม การมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการวัดประเมินเพื่อปรับการสอน ซึ่งว่าบทบาทภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารเป็นปัจจัยเอื้อต่อการขยายผลการเรียนรู้เชิงรุก และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nguyen & Pham (2021) จากประเทศเวียดนาม ศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการยอมรับและการใช้เทคนิคการเรียนรู้เชิงรุกในมหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์ที่มีผู้นำซึ่งสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีแนวโน้มที่จะประยุกต์ใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่ม การอภิปราย การใช้กรณีศึกษา และการเรียนรู้ผ่านโครงการมากขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ทำให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่ กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หากอาจารย์แสดงความเอาใจใส่ต่อความต้องการ ความแตกต่าง และศักยภาพเฉพาะบุคคลของนักศึกษา โดยการให้คำปรึกษา การโค้ช และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยส่งเสริมความผูกพัน และแรงจูงใจภายในของนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา เป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาใช้ความคิดอย่างมีวิจารณญาณ และค้นหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยอาจารย์จะส่งเสริมการคิดอย่างสร้างสรรค์ และการเรียนรู้เชิงลึก ซึ่งนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจเป็นความสามารถของอาจารย์ในการ ปลุกเร้าแรงจูงใจทางอารมณ์ของนักศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพตนเอง หรือการกระทำที่สร้างความหวังและจุดประกายให้นักศึกษามุ่งมั่นในการกิจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนั้นอาจารย์ควรเพิ่มความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความท้าทาย

พร้อมทั้งปลูกเร้าแรงจูงใจทางอารมณ์ของนักศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพตนเอง เช่น ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน จนทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการเรียน รวมถึงการใช้คำพูด และการสื่อสารที่สร้างพลังบวก และกระตุ้นให้นักศึกษามีกำลังใจในการเรียน

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อรู้ ดังนั้น อาจารย์ควรจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์ และเชื่อมโยงความรู้ด้วยตนเองให้มากยิ่งขึ้น และอาจารย์ควรส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ช่วยให้นักศึกษาพัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหาทางวิชาการให้เพิ่มมากขึ้น

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์จะต้องตระหนักถึงความสำคัญในการปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พร้อมเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง จะทำให้นักศึกษาในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีสามารถเรียนรู้และเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ อันส่งผลต่อนักศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21

4. จากผลการวิจัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีควรกำหนดแผน นโยบาย และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ และส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองในการปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในยุคการเปลี่ยนแปลง และให้มีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำคุณปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
2. ควรศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในยุคปัญญาประดิษฐ์
3. ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีในเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กิตติศักดิ์ จันทร์งาม. (2565). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบอุดมศึกษาไทย. *วารสารการอุดมศึกษาไทย*, 29(1), 71-89.

ภาณุวัฒน์ กระหม่อม และปนัดดา เผือกขำ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 18(พิเศษ), 1-14

สุนิสา ดวงขตา. (2564). ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3. *การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*

มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- Almutairi, A., & Ahmed, M. (2022). Leadership Change and Active Learning Practices in Saudi Universities. *International Journal of Educational Research*, 57(1), 88-102.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Third Edition*. Mind Garden.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Free Press.
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom*. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 1. George Washington University.
- Delors, J., et al. (1996). *Learning: The treasure within – Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century*. UNESCO Publishing.
- DesLauriers, L., et al. (2019). *Measuring actual learning versus feeling of learning*. PNAS, 116(39), 19251–19257.
- Freeman, S., Eddy, S. L., McDonough, M., Smith, M. K., & Walker, M. A. (2014). *Active learning increases student performance in science, engineering, and mathematics*. Proceedings of the National Academy of Sciences, 111(23), 8410-8415.
- Freeman, S., et al. (2014). *Active learning increases student performance in science, engineering, and mathematics*. PNAS, 111(23), 8410–8415.
- Krejci, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York: Minnesota University.
- Nguyen, T. L., & Pham, H. D. (2021). *Transformational Leadership and Active Learning Implementation*. Journal of Higher Education Studies, 10(3), 120-135.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice (8th ed.)*. Sage Publications.
- Robinson, V. M. J. (2008). *Making a difference: Leadership strategies for effective teaching and learning*. Australian Council for Educational Research.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday Currency.