

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION, SOUTHERN BANGKOK GROUP

มัลลิกา ใจชื่น¹, วิภาดา ประสารทรัพย์²

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2}

Mallika Jaichuen, Wipada Prasansaph²

Program in Development Administration, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand^{1,2}

Corresponding Author E-mail : s66561802026@ssru.ac.th¹

(Received : October 25, 2025; Edit : November 7, 2025; accepted : November 7, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ปีการศึกษา 2567 จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม การ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_5) ที่ทดสอบแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 71.20

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน ดังกล่าว ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ได้อย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, กรุงเทพมหานคร, การบริหาร การศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the transformational leadership of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration, Bangkok South Group 2) to study the school effectiveness under the Bangkok Metropolitan Administration, Bangkok South Group 3) to examine the relationship between transformational leadership of school administrators and school effectiveness and 4) to investigate the transformational leadership factors of school administrators that affect school effectiveness. The samples consisted of 310 school administrators and teachers under the Bangkok Metropolitan Administration, Bangkok South Group, in the academic year 2024. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that 1) the overall transformational leadership of school administrators was at a high level 2) the overall school effectiveness was also at a high level, particularly in the aspect of students' academic achievement development 3) transformational leadership of school administrators was positively and highly correlated with school effectiveness and 4) the stepwise multiple regression analysis indicated that four dimensions of transformational leadership idealized influence (charisma) (X_1), inspirational motivation (X_2), individualized consideration (X_4), and shared vision (X_5) significantly predicted school effectiveness at the .01 level. Together, these four variables could predict school effectiveness by 71.20 percent.

Therefore, the four dimensions of transformational leadership idealized influence (charisma), inspirational motivation, individualized consideration, and shared vision are considered key factors that significantly influence the effectiveness of schools under the Bangkok Metropolitan Administration, Bangkok South Group.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, School Effectiveness, Bangkok Metropolitan Administration, Educational Management.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และ ค่านิยมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาที่มีคุณภาพสามารถ เสริมสร้างความสามารถทางปัญญา ทักษะในการทำงาน และการคิดวิเคราะห์ ซึ่งช่วยให้บุคคล สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม อันเป็นรากฐานของการสร้างสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืน ตามที่ระบุไว้ใน มาตรา 4 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของ "สถานศึกษา" ว่า หมายถึงสถาน พัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานของรัฐและ เอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมี ความสุข

ในปัจจุบันการศึกษาเผชิญกับความท้าทายมากมาย โลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล เทคโนโลยี ใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ ทั้งด้านความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี นวัตกรรมและปัญญาประดิษฐ์ ระบบเศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร การดำเนินชีวิต และการแข่งขันได้เพิ่ม สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่าง ๆ ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประเทศ จำเป็นต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ ประสิทธิภาพของคนในองค์กรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพใน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายสิ่งสำคัญคือผู้นำ บทบาท ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญยิ่งในการนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าในโลก คุณภาพการจัดการเรียนการสอน และความสำเร็จในการบริหารงานสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับความสามารถและ ทักษะของผู้บริหารเป็น ปัจจัยสำคัญ ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ การบริหารทรัพยากรบุคคล และการ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาแผนการเรียนการสอน การประเมินผล และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจที่ชาญฉลาด และความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยสร้างความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจใน เป้าหมายเดียวกันและร่วมมือกัน อย่างมีประสิทธิภาพ (Leithwood, et al. : 2020) นอกจากนี้การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น “ผู้นำ” (Leader) และ “ภาวะผู้นำ” (Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาโดยอิงจากแนวทางสายกลางและการรักษาสสมดุลของ องค์ประกอบต่าง ๆ การจัดลำดับความสำคัญ (Priority) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยการ แสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) (กุลนิดา คำคุ้ม และศันสนีย์ จะสุวรรณ์, 2564 : 148–151)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้รับการยอมรับว่าเป็นรูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรในทุกมิติ โดยเฉพาะในสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยการนำพาทีมงานและ บุคลากรในองค์กรให้มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีคุณสมบัติ สำคัญ เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรในองค์กร (Bass & Avolio : 1994) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมี อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดย เปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่ คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการ ตระหนักในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรจูง ใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความ สนใจของพวกเขา เขาไปสู่ประโยชน์ขององค์กร และมีความสำคัญ อย่างยิ่งในการช่วยเสริมความสำเร็จให้แก่องค์กร เป็น กระบวนการที่เป็นองค์รวมเนื่องจากมีความ เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลง เจตคติ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเสียสละ เต็มใจ รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กร และพัฒนา เจตคติเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น (ศรัณญา ภูอาบทอง และสมใจ ภูมิพันธุ์, 2564 : 98)

กรุงเทพมหานครมีอำนาจในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานในสังกัด กรุงเทพมหานครทั้งหมด 437 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มเขต ได้แก่ 1) กลุ่มกรุงเทพกลาง มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 41 โรงเรียน 2) กลุ่มกรุงเทพใต้ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 58 โรงเรียน 3) กลุ่มกรุงเทพเหนือ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 46 โรงเรียน 4) กลุ่มกรุงเทพตะวันออก มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 131 โรงเรียน 5) กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 91 โรงเรียน และ 6) กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 70 โรงเรียน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2567) ในการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษา ได้ระบุดูแลและโอกาสของ โรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานครว่า กรุงเทพมหานครในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีอิสระสูง ในการบริหาร มีการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารและการเรียน การสอน รวมถึงการใช้อินเทอร์เน็ต ความเร็วสูงในการสืบค้นข้อมูล นอกจากนี้ ภาวะเศรษฐกิจโลก ที่ตกต่ำส่งผลให้ผู้ปกครองสนใจนำบุตรหลานมาเรียนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น เนื่องจากการย้ายมาทำงานตามผู้ปกครองที่เข้ามาทำงานในเมืองหลวง และโรงเรียนในสังกัด

กรุงเทพมหานครมีนโยบายการศึกษาแบบเรียนฟรี เรียนดี อย่างมีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม สำนักงานการศึกษาได้รายงานปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 437 โรงเรียน พบว่าด้านผู้เรียน ปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษายังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ด้านครู มีครูที่สอนไม่ตรงตามวิชาเอกหรือความถนัดของตนเอง ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล พบว่าคุณภาพการศึกษายังมีความแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา ทำให้ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีเพียงบางแห่งที่มีคุณภาพการศึกษา ด้านผู้บริหารซึ่ง เป็นด้านที่สำคัญ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนหนึ่งขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ การพัฒนาระบบและการนำระบบสารสนเทศไปใช้ในการบริหาร รวมทั้งขาดแรงจูงใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน

สถานศึกษาเป็นองค์กรสำคัญในระบบการศึกษา เนื่องจากมีบทบาทในการสร้างคุณภาพ ทางการศึกษาในทุกมิติ ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) เช่น ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก กระบวนการจัดการ (Process) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อมาตรฐาน และผลผลิต (Output) ที่สะท้อนความสำเร็จของนักเรียนทั้งในด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณธรรม จริยธรรม และทักษะการดำรงชีวิต (Baydar & Fatih, 2022 : 143–155) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจาก เป็นผู้กำหนดทิศทางและแนวทางในการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทขององค์กร โดยบทบาทของผู้บริหารนั้นต้องประกอบด้วย ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Transformational Leadership) ซึ่งเน้นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีแรงบันดาลใจ ความร่วมมือ และทุ่มเทในการ พัฒนางาน นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านการบริหารจัดการทรัพยากร เช่น การวางแผน การจัดองค์กร และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Hoy & Miskel, 2008 : 299–308) ทั้งนี้ ความสำเร็จของสถานศึกษาไม่ใช่เพียงแค่การบรรลุ เป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่ยังรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เช่น บรรยากาศในโรงเรียน การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความสามารถสอดคล้องกับยุค สมัย รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงใน สังคม (Mott, et al., 2001 : 1700 –1706)

ดังนั้นประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสำคัญ ผู้บริหารในฐานะนักบริหารที่มีหน้าที่สำคัญในการนำพาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ และกระบวนการบริหารของ ตนเองมากยิ่งขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาดำเนินปัญหาที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ ระบบการบริหารในสถานศึกษา และขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง มีส่วนสำคัญในการผลักดันและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในองค์กรการศึกษา ดังนั้นผู้นำจึงควร พิจารณาผลลัพธ์ในเชิงบวก เข้าใจความท้าทายที่เกิดขึ้นและหาทางแก้ไขปัญหา โดยการสื่อสารกับ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ฟังความคิดเห็นและเรียนรู้ รวมถึงตรวจสอบปัญหาจากหลาย ๆ มุมมอง เพื่อให้ เห็นภาพรวมของปัญหา ศึกษาและประเมินวิธีแก้ไขปัญหามาในเชิงกลยุทธ์ คาดการณ์อุปสรรค และเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ที่อาจต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Lofland, et al., 2022 : 304) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยการ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนสร้าง แรงจูงใจให้เกิดความมุ่งมั่นและความพร้อมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของ ผู้บริหารส่งผลต่อการสร้างความศรัทธาและการยอมรับในองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องเป็นต้นแบบด้าน พฤติกรรมการทำงาน พร้อมสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร เพื่อให้ทุกฝ่ายพร้อมที่จะมีส่วนร่วมใน การทำงานให้สำเร็จลุล่วง นอกจากนี้ ภาวะผู้นำที่ชัดเจนยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรและการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน และส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในทุกด้าน ทั้งการเติบโต ก้าวหน้า และการพัฒนา อย่างยั่งยืน โดยการบริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะช่วยผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและสร้าง ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

ประเด็นความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ กว้างไกลช่วยให้สามารถมองเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสามารถกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ความสามารถในการวางแผนและ กำหนดเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญ เพราะช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด ไว้ มีความเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้ การสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่าง มีเหตุผลระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง ยังช่วยส่งเสริมให้ โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเกิดความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีในทุกฝ่าย อีกประเด็นสำคัญที่ไม่ควรมองข้ามคือความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เนื่องจากโรงเรียนต้องเผชิญกับการ เปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่สามารถปรับตัวและพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จะช่วยให้

โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม

จากการทบทวรรณกรรมงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในบริบทของกรุงเทพมหานครหรือบริบทของไทยที่คล้ายคลึงกัน ส่วนใหญ่ได้ค้นพบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ยังไม่มีงานใดศึกษาว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบและระบุว่าองค์ประกอบใดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจในการทำนาย หรือ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด ด้วยเหตุนี้ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการบริหารจัดการโรงเรียน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในภาพรวม อันจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อโรงเรียน นักเรียน และ ระบบการศึกษาของประเทศ

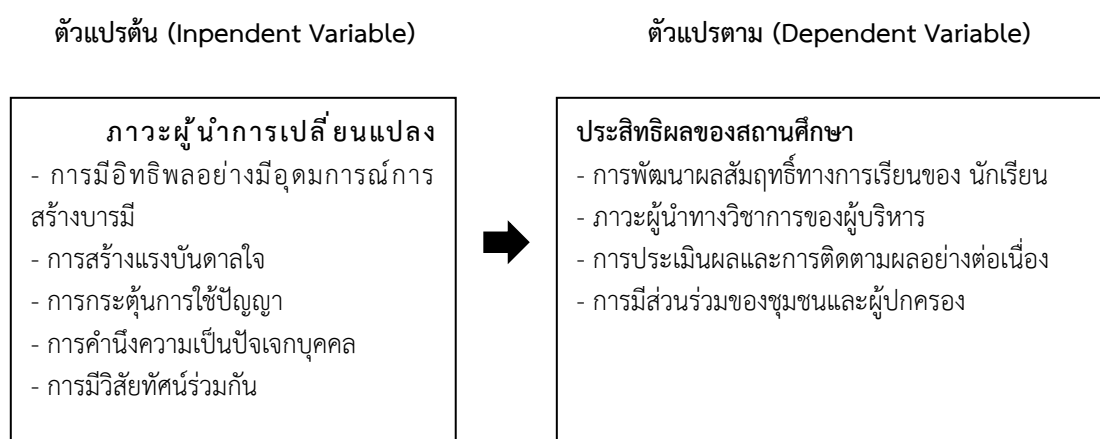
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

สำหรับประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 3) การประเมินผลและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 4) การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของงานวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ มีความสัมพันธ์กัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,511 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ประจำปีการศึกษา 2567 ผู้ให้ข้อมูล คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และ 3) ครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 310 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607- 610)

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้นที่ศึกษา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
2. ตัวแปรตามที่ศึกษา คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ 1) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 3) การประเมินผลและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 4) การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า ค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis Likert Method (1932: 90 - 95) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis Likert Method (1932: 90 - 95)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นขึ้นตามกรอบแนวคิดและ วัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพ นำมาเรียบเรียงและสร้างแบบสอบถามขึ้นภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์
4. นำแบบสอบถามและแบบประเมินเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) และความถูกต้องของสำนวนภาษา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ตามเกณฑ์ดังนี้
 - +1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาหลัก
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาหลักหรือไม่

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาหลัก

ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยได้ค่า IOC ข้อระหว่าง 0.67 – 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความตรงตามเนื้อหา มาปรับแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) = 0.989 สรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามผลการทดลองใช้ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อแจ้งไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง พร้อมกำหนดระยะเวลาในการส่งคืนแบบสอบถามตอบกลับทางอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยการเข้าผ่าน QR CODE

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างผ่าน QR CODE

4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาและผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว ไปดำเนินการวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดช่วงคะแนน 5 ระดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแปลความหมายของระดับประสิทธิผล โดยใช้เกณฑ์ 5 ระดับตามข้อเสนอของบุญชม ศรีสะอาด (2545)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation; rxy) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้เกณฑ์การตีความตามข้อเสนอของชูศรี วงศ์รัตน์ (2550) ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson Product Moment Correlation = rxy)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานะภาพส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และตำแหน่งในสถานศึกษา

(n = 310)		
สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	149	48.06
หญิง	161	51.94
รวม	310	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 26 ปี	60	19.35
26 – 35 ปี	85	27.42
36 – 45 ปี	126	40.65
มากกว่า 45 ปี	39	12.58
รวม	310	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	258	83.23
ปริญญาโท	49	15.80
ปริญญาเอก	3	0.97
รวม	310	100.00
4. ตำแหน่งในสถานศึกษา		
ผู้บริหารสถานศึกษา	25	8.06
ครู	285	91.94
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.94 ซึ่งมีอายุ ส่วนมาก 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.65 รองลงมา มีอายุ 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.42 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ การศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.23 ซึ่งพบอีกว่าผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งครู มีมากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 91.94

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยภาพรวม

(n = 310)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	4.31	.40	มาก	1
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.29	.41	มาก	4
3.	การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.28	.39	มาก	5
4.	การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	4.30	.39	มาก	3
5.	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.31	.42	มาก	2
ภาพรวม		4.30	.34	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30, S.D.=.34) โดยการ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.=.40) รองลงมาการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.=.42) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30, S.D.=.39) การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.=.41) ตามลำดับ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.=.39) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านปรากฏดังตารางที่ 3 - 7 ดังนี้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยภาพรวม

(n = 310)

ด้านที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1.	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.31	.35	มาก	1
2.	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	4.29	.41	มาก	3
3.	การประเมินผลและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง	4.29	.40	มาก	2
4.	การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง	4.27	.43	มาก	4
ภาพรวม		4.29	.35	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.=.35) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.=.35) รองลงมาการประเมินผลและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.=.40) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.=.41) และการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27, S.D.=.43) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านปรากฏดังตารางที่ 4-7 ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

(n = 310)

ข้อที่	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1	ครูผู้สอนสามารถอธิบายเนื้อหาการเรียนรู้ได้เข้าใจง่ายและชัดเจน	4.46	.59	มาก	1
2	ทรัพยากรและสื่อการเรียนการสอนที่สถานศึกษาจัดเตรียมให้เพียงพอต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.34	.58	มาก	2
3	การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่สถานศึกษามีการดำเนินการอย่างเหมาะสม	4.25	.70	มาก	5
4	นักเรียนสามารถมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่	4.26	.62	มาก	3
5	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงขึ้น	4.25	.65	มาก	4
รวม		4.31	.35	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.= .35) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูผู้สอนสามารถอธิบายเนื้อหาการเรียนรู้ได้เข้าใจง่ายและชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.46$, S.D.= .59) รองลงมาคือทรัพยากรและสื่อการเรียนการสอนที่สถานศึกษาจัดเตรียมให้เพียงพอต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.34$, S.D.= .58) นักเรียนสามารถมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.26$, S.D.= .62) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.25$, S.D.= .65) และพบว่าการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่สถานศึกษามีการดำเนินการอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.25$, S.D.= .70) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

(n = 310)

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาการของสถานศึกษา	4.34	.68	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและวิธีการสอนที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน	4.26	.66	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.31	.68	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการร่วมมือระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน	4.25	.65	มาก	5

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาการในสถานศึกษา	4.32	.66	มาก	2
รวม		4.29	.41	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.= .41) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}= 4.34$, S.D.= .68) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาการในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.32$, S.D.= .66) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.31$, S.D.= .68) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและวิธีการสอนที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.26$, S.D.= .66) และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการร่วมมือระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.25$, S.D.= .65) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านการประเมินผลและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

(n = 310)

ข้อที่	การประเมินผลและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1.	การประเมินผลการเรียนการสอนในสถานศึกษามีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	4.34	.65	มาก	1
2.	มีการติดตามผลการเรียนของนักเรียนมีการทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในทุกๆ ภาคเรียน	4.27	.64	มาก	4
3.	ผลการประเมินและการติดตามผลที่ได้รับมีส่วนช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอนและประสิทธิผลของนักเรียน	4.28	.67	มาก	3
4.	มีการใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน	4.25	.66	มาก	5
5.	การติดตามผลการเรียนของนักเรียนมีการสนับสนุนจากผู้บริหาร และมีการให้คำแนะนำหรือการปรับปรุงการเรียนการสอนเมื่อพบปัญหา	4.32	.65	มาก	2
รวม		4.29	.40	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านการประเมินผลและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=.40) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การประเมินผลการเรียนการสอนในสถานศึกษามีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.34$, S.D.=.65) รองลงมาคือการติดตามผลการเรียนของนักเรียนมีการสนับสนุนจากผู้บริหาร และมีการให้คำแนะนำหรือการปรับปรุงการเรียนการสอนเมื่อพบปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=.65) ผลการประเมินและการติดตามผลที่ได้รับมีส่วนช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอนและประสิทธิผลของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=.67) มีการติดตามผลการเรียนของนักเรียนมีการทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในทุกๆ ภาคเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=.64) และพบว่ามีการใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=.66) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง

(n = 310)

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน เช่น การจัดงานหรือกิจกรรมพิเศษ	4.32	.71	มาก	2
2.	ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เช่น การสนับสนุนทรัพยากรหรือการจัดกิจกรรมร่วมกัน	4.26	.66	มาก	4
3.	ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนช่วยเพิ่มโอกาสในการสนับสนุนทรัพยากรสำหรับโรงเรียน	4.31	.67	มาก	3
4.	ความร่วมมือของผู้ปกครองช่วยส่งเสริมการปรับปรุงพฤติกรรมของนักเรียน	4.17	.74	มาก	5
ข้อที่	การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
5.	ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการศึกษาของบุตรหลาน	4.32	.65	มาก	1
รวม		4.27	.43	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = .43) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการศึกษาของบุตรหลาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = .65) รองลงมาคือผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน เช่น การจัดงานหรือกิจกรรมพิเศษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = .71) ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนช่วยเพิ่มโอกาสในการสนับสนุนทรัพยากรสำหรับโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = .67) ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เช่น การสนับสนุนทรัพยากรหรือการจัดกิจกรรมร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .66) และพบว่าความร่วมมือของผู้ปกครองช่วยส่งเสริมการปรับปรุงพฤติกรรมของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = .74) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

(n=310)							ระดับ ความสัมพันธ์
ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y _{tot}	
X ₁	1.000	-	-	-	-	.737**	สูง
X ₂	.691**	1.000	-	-	-	.732**	สูง
X ₃	.660**	.706**	1.000	-	-	.700**	ปานกลาง
X ₄	.644**	.727**	.668**	1.000	-	.708**	สูง
X ₅	.637**	.690**	.696**	.612**	1.000	.739**	สูง
X	.845**	.888**	.867	.846**	.850**	.840**	สูง

** p < .01

จากตารางที่ 8 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r_{xy}=0.840$) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาอย่างละเอียดในรายด้านพบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{xy}=0.739$) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{xy}=0.737$) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{xy}=0.732$) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{xy}=0.708$) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{xy}=0.700$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

ในการวิเคราะห์เพื่อค้นหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ และสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ดังปรากฏในตารางที่ 9 - 10 ดังนี้

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	R	R ²	Adj R ²	SEE	F
X ₅	.739	.547	.545	.235	361.830**
X ₅ X ₁	.817	.667	.665	.202	299.637**
X ₅ X ₁ X ₄	.839	.705	.702	.191	236.824**
X ₅ X ₁ X ₄ X ₂	.844	.712	.708	.189	183.195**

** p < .01

จากตารางที่ 9 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การกระตุ้นการใช้ ปัญญา (X_3) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_5) ที่ทดสอบแล้วพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X_1) การสร้างแรง บันดาลใจ (X_2) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_5) ซึ่งสามารถนำมาอธิบายได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 สามารถพยากรณ์ได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_5) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย หรือมีอำนาจพยากรณ์ เท่ากับ 0.547 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ร้อยละ 54.70

รูปแบบที่ 2 สามารถพยากรณ์ได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_5) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X_1) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.667 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ร้อยละ 66.70

รูปแบบที่ 3 สามารถพยากรณ์ได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_5) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X_1) และการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.705 ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ร้อยละ 70.50

รูปแบบที่ 4 สามารถพยากรณ์ได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_5) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X_1) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.712 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ร้อยละ 71.20

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ทั้ง 4 รูปแบบ พบว่า รูปแบบที่ 4 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย หรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.712 ซึ่งเป็นค่าอำนาจการพยากรณ์ที่สูงที่สุด ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบที่ 4 เป็นรูปแบบประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ผลปรากฏดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	b	SE _b	β	t	Sig.t
Constant	.659	.136		4.850*	.000
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_5)	.265	.039	.316	6.850*	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X_1)	.254	.040	.293	6.270*	.000
การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.198	.043	.218	4.582*	.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.126	.047	.146	2.701*	.007
R = .844 R ² = .712 Adj R ² = .708 SEE = .189 F = 183.195 a = .659					

* p < .05

จากตารางที่ 10 พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_5) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X_1) การ คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ได้ร้อยละ 71.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .265 .254 .198 และ .126 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .316 .293 .218 และ .146 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์ พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้) และตัวแปรพยากรณ์ ($X_5 X_1 X_4 X_2$) มีค่าเท่ากับ .844 และอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 71.20 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .189

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_5X_5 + b_1X_1 + b_4X_4 + b_2X_2 \quad (\text{สมการที่ 1})$$

$$= 0.659 + 0.265X_5 + 0.254X_1 + 0.198X_4 + 0.126X_2$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = \beta_5Z_5 + \beta_1Z_1 + \beta_4Z_4 + \beta_2Z_2 \quad (\text{สมการที่ 2})$$

$$= 0.316Z_5 + 0.293Z_1 + 0.218Z_4 + 0.146Z_2$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีที่หลากหลายวิธีผ่านกระบวนการที่มีการคิดวิเคราะห์วางแผนที่ดี และยังสามารถที่จะนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารจะได้มีการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลที่มีความแตกต่างกันเพื่อสร้างแรงบันดาลใจตลอดจนมีการกระตุ้นการใช้ปัญญา เพื่อให้สถานศึกษา และบุคลากรต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดการพัฒนา จึงส่งผลให้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ 2565 : 5) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องงานวิจัยของ (อรรณณ ภัทรดำเนินสุข, 2564 : ง) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วรทยา มณีทัต, ฤกษ์ภูพานันท์ พงษ์บริบูรณ์ และ ประสงค์ ต่อโชติ, 2567 : 294–308) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาการพัฒนาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ และการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วรทยา มณีทัต, ฤกษ์ภูพานันท์ พงษ์บริบูรณ์ และ ประสงค์ ต่อโชติ, 2567 : 294–308) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ (ยุพิน ศุภกรพงศ์ศิริ และชัตติยา ดั่งสำราญ, 2566 : 348–366) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกลายมิตของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ประสิทธิผลของ สถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้มีค่าที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วรทยา มณีทัต, ฤกษ์ภูพานันท์ พงษ์บริบูรณ์ และ ประสงค์ ต่อโชติ 2567, น. 294–308) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ยุพิน ศุภกรพงศ์ศิริ และชัตติยา ดั่งสำราญ, 2566 : 348–366) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ มีทั้งหมด ทั้งหมด 4 ทักษะ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X5) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี (X1) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X4) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ ดังนี้ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) $Y = 0.659 + 0.265X5 + 0.254X1 + 0.198X4 + 0.126X2$ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุภาวดี ฤทธิ์หมี, ทินกร พูลพูน และรวงทอง ถาพันธุ์, 2564 : 222–235) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อนุชิต ทองเสน และมังกร หริรักษ์, 2567 : 339–352) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและต่ำที่สุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.20

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลงานการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาพิจารณานำเสนอข้อเสนอแนะได้ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและความศรัทธา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการศึกษาการสร้างศรัทธา และการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ครู
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษามีการให้กำลังใจ สนับสนุน และชื่นชมบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการพูดจาส่งเสริมชื่นชมบุคลากรครูที่ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
- 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นมากขึ้นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกัน
- 4) ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนด้วยความยุติธรรม โดยไม่มีอคติหรือการเลือกปฏิบัติตามความแตกต่างส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาผ่านกระบวนการคิดที่เป็นระบบมีความยุติธรรมเชื่อมโยงปัญหาต่างๆ เข้าด้วยกันด้วยกระบวนการคิดที่วิเคราะห์เหตุและผลพร้อมกับกระบวนการแก้ที่สร้างสรรค์
- 5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับอนาคตของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการจัดประชุมหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับอนาคตของโรงเรียน อาทิเช่น ประชุมกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนา
- 6) ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประเด็นการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่สถานศึกษามีการดำเนินการอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นโรงเรียนควรมีนโยบายการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่ชัดเจน และมีรูปแบบการประเมินที่หลากหลายวิธีเหมาะสมกับบริบทของแต่ละวิชา
- 7) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการร่วมมือระหว่าง

ครู นักเรียน และผู้ปกครองในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นโรงเรียนควรวางแผนร่วมกับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตร และจัดทำการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง

8) ด้านการประเมินผลและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ประเด็นมีการใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นโรงเรียนควรมีนโยบายการนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิจัยและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

9) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง ประเด็นความร่วมมือของผู้ปกครองช่วยส่งเสริมการปรับปรุงพฤติกรรมของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรจัดทำรายงานพฤติกรรมของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบและร่วมกันพัฒนา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

2) ควรมีการศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยนอกจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว ควรเสริมการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ได้อย่างละเอียดและครบถ้วน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กุลนิดา คำคุ้ม และคันสนีย์ จะสุวรรณ. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. รายงานการประชุมวิชาการ
เสนอผลงานวิจัย ระดับชาติและนานาชาติ, 14(2), Article 2.
Conference, 14(2), Article 2.
- ยุพิน ศุภกรพงศ์ศิริ และชัตติยา ดั่งสำราญ. (2566). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตร ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร**. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 21(1).
- วรียา มณีเทพ, ฤทธิภาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์ และประสงค์ ต่อโชติ. (2567). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3**. วารสารพุทธ
ปรัชญาวิวัฒน์, 8(1), 294–308.
- ศรีัญญา ภูอาบทอง และสมใจ ภูมิพันธุ์. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน
เป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด**. วารสาร มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
, 40(4), 98–109.
- ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1** [Thesis, มหาวิทยาลัย ศิลปากร].
- สุภาวดี ฤทธิหมี่, ทินกร พูลพุ่ม และรวงทอง ถาพันธุ์. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต
1**. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(1), 222–235.
- อนุชิต ทองเสน และมังกร หิริรักษ์. (2567). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2**. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 6(2),
339–352.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม** [Thesis]. มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational
leadership**.
- Baydar, & Fatih. (2022). **The relationship between participation in administrative decisions and school
effectiveness: An empirical study on teachers**. International Journal of Psychology and Educational
Studies, 9(1), 143–152.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). **School effectiveness**. Educational administration: Theory, research, and
practice, 34(2), 299–308.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). **Seven strong claims about successful school leadership
revisited**. School Leadership & Management, 40(1), 5–22.
- Lofland, J., Snow, D., Anderson, L., & Lofland, L. H. (2022). **Analyzing Social Settings: A Guide to Qualitative
Observation and Analysis, Fourth Edition**. Waveland Press.
- Mott, A. R., Charles D Fraser, Anita V Kusnoor, George J Reul, Kathy L Drescher, Carmen H Watrin, E.O'Brian
Smith, & Timothy F Feltes. (2001). **The effect of short-term prophylactic methylprednisolone on
the incidence and severity of postpericardiotomy syndrome in children undergoing cardiac
surgery with cardiopulmonary bypass**. Journal of the American College of Cardiology, 37(6), 1700–
1706. H

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
STUDY OF MANAGEMENT SKILLS OF IN THE 21ST
CENTURY FOR A LEARNING INSTITUTION UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE
EDUCATION COMMISSION

ศิริชัย ทนทะนาน¹, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร เกตุถนอม²

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Sirchai Tontanan¹, Assistant Professor Dr. Thasporn Kettanom²

Siam Technology College

Corresponding Author E-mail : 66008113007@siamtechno.ac.th¹, kettanom23@gmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.910 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และด้านทักษะการสื่อสาร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ควรยอมรับความรู้ความชำนาญของผู้อื่นวิธีที่ดีที่สุดในการสร้างควมไว้วางใจในที่ทำงาน 2) ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ควรมีความสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด 3) ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร ควรมีความสามารถทั้งในการฟัง พูด อ่าน เขียนและสรุปความได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น 4) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ควรมีส่วนร่วมในกลยุทธ์การคิดเชิงสร้างสรรค์จะทำให้เกิดแรงจูงใจ 5) ด้านทักษะการสื่อสาร ควรมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายและเลือกใช้การสื่อสารที่ถูกต้องเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

คำสำคัญ : ทักษะการบริหาร ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

Abstract

This research aimed to study the level and guidelines for developing management skills of administrators in the 21st century for being a learning institution under the Office of the Private Education Commission. Teachers in educational institutions under the Office of the Private Education Promotion Commission, academic year 2024, 217 people. The tools used are questionnaires and structured interviews. Used to interview 5 experts. with a consistency index of 0.67-1.00 and a reliability of 0.910. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research results found that the overall level of management skills of administrators in the 21st century for being a learning institution is at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level, with the average values ranked from highest to lowest as follows: human relations skills, technological and digital skills, organizational management skills, analytical and creative thinking skills, and communication skills. The development guidelines are as follows: 1) Human relations skills: Recognizing the knowledge and expertise of others is the best way to build trust in the workplace. 2) Technological and digital skills: The ability to utilize current digital technology appropriately and to the greatest benefit. 3) Organizational management skills: The ability to listen, speak, read, write, and summarize clearly and to the point. 4) Analytical and creative thinking skills: Participating in creative thinking strategies will create motivation. 5) Communication skills: A variety of communication methods should be utilized and the correct communication should be selected to achieve communication objectives.

Keywords : Management skills, Executives in the 21st Century, Educational institutions of learning, Office of the Private Education Commission

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนประเทศชาติ เนื่องจากการศึกษาคือการพัฒนาคนให้มีความรู้ มีความสามารถ และมีคุณธรรมเพื่อนำมาเป็นเครื่องกำกับการใช้ความรู้และความสามารถให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมโดยรวม (การศึกษาของชาติ : ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ, 2559) การที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของประเทศนั้น บุคลากรทุกคนของประเทศจึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะไม่ว่าจะทำการพัฒนาส่วนใด ต้องเริ่มมาจากการพัฒนาคนเสียก่อน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ(ฉ.4) พ.ศ. 2562, มาตรา 6) จากศักยภาพความสามารถ ประสิทธิภาพของบุคคลทุกคนจึงสมควรที่จะได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองทางด้านการศึกษา เพื่อที่การศึกษาจะสามารถช่วยเหลือพัฒนาบุคลากรให้เป็นพลเมืองหรือพลโลกที่ดีของประเทศได้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ(ฉ.4) พ.ศ. 2562, มาตรา 6) ซึ่งความแตกต่างที่เห็นได้ชัดที่สุดอย่างหนึ่งระหว่างโรงเรียนรัฐและเอกชน คือค่าเล่าเรียน สำหรับผู้ปกครองหลายคน การหาเงินทุนเพิ่มเติมสำหรับค่าเล่าเรียนของลูกเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก หรืออาจต้องการนำเงินไปใช้จ่ายในรูปแบบอื่นที่ทำให้ชีวิตประจำวันง่ายขึ้น โรงเรียนของเอกชนมีแนวโน้มที่จะมีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรมสูง ซึ่งทำให้เด็ก ๆ มีโอกาสเรียนรู้จากผู้อื่นและชื่นชมผู้ที่อาจแตกต่างจากมากขึ้น เนื่องจากโรงเรียนของรัฐจะต้องรองรับนักเรียนจำนวนมาก ขนาดชั้นเรียนจึงอาจมีขนาดใหญ่ ทำให้เด็กบางคนรู้สึกสูญเสียหรือไม่สามารถเข้าถึงความช่วยเหลือที่พวกเขาต้องการได้ เนื่องจากโรงเรียนเหล่านี้ต้องปฏิบัติตามหลักสูตรที่เข้มงวดยิ่งขึ้น ครูจึงมีโอกาสน้อยลงที่จะปรับบทเรียนหรือวิชาให้เข้ากับชั้นเรียนเฉพาะทาง นอกจากนี้โอกาสในการสอนวิชาเฉพาะทางให้กับนักเรียนก็น้อยลง ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาความสนใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งต่างจากโรงเรียนเอกชนที่มีโอกาสในแต่ละด้านค่อนข้างมาก (ข่าวสารจากโรงเรียนเซนต์ปีเตอร์, 2565)

สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความต้องการทักษะการบริหารที่แตกต่างจากอดีต สถานศึกษาไม่เพียงแต่ต้องทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ยังต้องเป็นแหล่งพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต การคิดเชิงวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการสื่อสารในยุคดิจิทัล (Trilling & Fadel, 2021 : 42) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การพัฒนาบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Zhao, 2018 : 67) ความท้าทายหลักในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันประกอบด้วยหลายมิติ 1) คือการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ซึ่งต้องการให้ผู้บริหารมีทักษะดิจิทัล ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และความสามารถในการประเมินและเลือกใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่เหมาะสม (Schleicher, 2019 : 89) 2) ดังนั้น การศึกษาและการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการให้ความสำคัญ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม

ปัจจุบันในสถานศึกษาหลายแห่ง พบว่ายังมีปัญหาเกี่ยวกับการมีแบบแผนทางความคิดของบุคลากรที่ยังขาดการพัฒนา ผู้บริหารและครูหลายคนยังคงยึดติดกับรูปแบบการคิดเดิม ไม่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ และขาดการสะท้อนความคิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง (วิชัย วงษ์ใหญ่ และคณะ, 2564 : 72) นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านการขาดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการบริหารสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาหลายแห่งมีความเข้าใจที่แตกต่างกันเกี่ยวกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กร ขาดการสื่อสารที่ชัดเจนและการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดการทำงานที่ไม่สอดคล้องกันและไม่มีประสิทธิภาพ (สุวิทย์ มูลคำ และคณะ, 2565 : 136) ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การขาดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างแท้จริง บุคลากรในสถานศึกษาหลายแห่งยังทำงานแยกส่วน ขาดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ไม่มีการสร้างชุมชนนักปฏิบัติที่เข้มแข็ง และขาดกลไกในการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดร่วมกัน (ปรีชา ช่วงโชค และคณะ, 2563 : 232) ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้สถานศึกษาไม่สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริงและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้มีความสนใจที่จะหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ เพื่อเน้นองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กรเพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ดียิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะในการบริหารงานสูง มีส่วนช่วยให้การบริหารสถานศึกษา สามารถบริหารงานได้สำเร็จและมีประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ว่ามีระดับทักษะการบริหารงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด และทักษะใดควรนำมาพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารการศึกษา เพื่อจะได้นำผลการวิจัยด้านทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรพัฒนาสถานศึกษา และพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

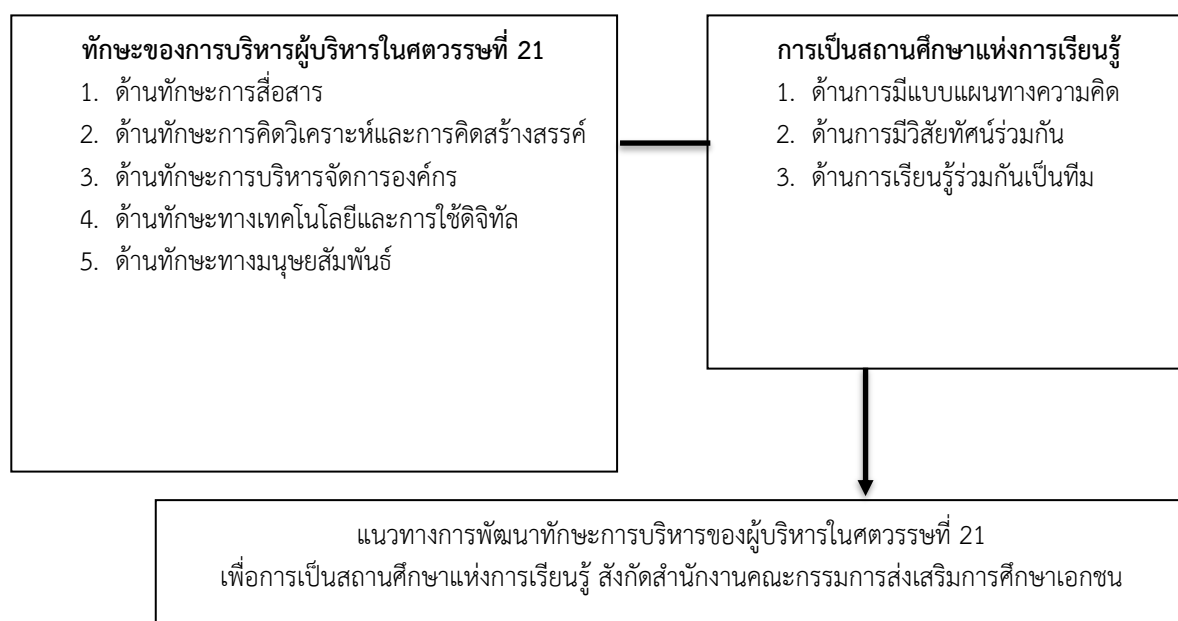
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามกรอบแนวคิดทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากนักการศึกษาและนักวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านทักษะการสื่อสาร 2) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร 4) ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 5) ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และกรอบแนวคิดการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ จากนักการศึกษาและนักวิชาการ ประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้ 1) ด้านการมีแบบแผนทางความคิด 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1.1 ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2567 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2567) จำนวน 486 คน จาก 11 โรงเรียน
2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 217 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละสถานศึกษาด้วยวิธีจับสลาก

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คือ เป็นผู้บริหารมีประสบการณ์ในด้านการบริหารสถานศึกษา 5 ปีขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษาขึ้นไป

ตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังนี้

ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากนักการศึกษาและนักวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านทักษะการสื่อสาร 2) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร 4) ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 5) ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์

การเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ จากนักการศึกษาและนักวิชาการ ประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้ 1) ด้านการมีแบบแผนทางความคิด 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีอันดับ 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนโดยการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในด้าน 1) ด้านทักษะการสื่อสาร 2) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร 4) ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 5) ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อใช้ตั้งข้อคำถาม และแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษาโดยสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert R., 1967, p. 90-95)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในการตรวจสอบให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้วิธีหาค่า Index of Item Objective Congruency (IOC) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 - 1.00 มาใช้ จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูจำนวน 30 คนที่ไม่ใช่ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนโชคชัยหทัยราษฎร์ จำนวน 10 คน โรงเรียนพร้อมมิตรพิทยา จำนวน 10 คน โรงเรียนชุมทองวิทยา จำนวน 10 คน

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.910

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ไปจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

8. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

9. นำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเครื่องมือ

10. จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบฟอร์ม Google Form และสร้างคิวอาร์โค้ด (QR Code) จำนวน 217 คน พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการตอบแบบสอบถาม และสามารถให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ถูกต้องสมบูรณ์ทุกขั้นตอน จำนวน 217 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ เบสต์และคาน (Best & Khan, 1993 : 47)

3. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอด้วยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวม รายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติการ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านทักษะการสื่อสาร	3.42	1.12	มาก	5
2	ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	3.70	1.20	มาก	4
3	ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร	3.80	1.16	มาก	3
4	ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	3.84	1.13	มาก	2
5	ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์	3.85	1.18	มาก	1
ภาพรวม		3.79	1.14	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 3.84$) ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร ($\bar{X} = 3.80$) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.70$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.42$)

2. ผลการวิเคราะห์การเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติการ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีแบบแผนทางความคิด	3.70	1.07	มาก	3
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.73	1.15	มาก	1
3	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.72	1.15	มาก	2
ภาพรวม		3.79	1.14	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับทักษะการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.72$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีแบบแผนทางความคิด ($\bar{X} = 3.70$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีประเด็นสำคัญที่นำมา อภิปรายผล ดังนี้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และด้านทักษะการสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พัฒนพงษ์ แสงพันธ์ เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (พัฒนพงษ์ แสงพันธ์, 2566) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สุพัตรา ผลประสาท เรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ศึกษาวิจัยพบว่า องค์ประกอบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาทุกๆ ทักษะ อย่างเพียงพอในการบริหารจัดการโรงเรียน (สุพัตรา ผลประสาท, 2566)

2. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นพ้องต้องกันได้แนวทางในการพัฒนา ดังนี้

ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 แสดงความเห็นว่าการพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารควรมุ่งเน้นการเข้าใจความแตกต่างของบุคลากร สามารถจัดการข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาร่วมกันภายในโรงเรียน "ควรยอมรับความรู้ความชำนาญของผู้อื่น วิธีที่ดีที่สุดในการสร้างความไว้วางใจในที่ทำงานคือการแสดงให้เห็นเพื่อนร่วมงานรู้ว่าเราชื่นชมในความ

เชี่ยวชาญของพวกเขา และขอความช่วยเหลือจากพวกเขาในการทำโครงการต่างๆ และให้เครดิตแก่พวกเขาอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีวิธีการในการสร้างความร่วมมือให้กับผู้ร่วมงานในฐานะผู้นำได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารมีวิธีการต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารสามารถประสานงานและให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารมีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์และให้ความสำคัญกับทุกคนเสมอภาคกัน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อนุจิรา ปันโย เรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อนุจิรา ปันโย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ (สุนิสา สงัดศรี, 2565) เรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานการทำงานเป็นทีม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นตัวอย่างในการทำงานให้กับผู้อื่น พร้อมทั้งใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารกับผู้อื่น (สุนิสา สงัดศรี, 2565)

ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 แสดงความคิดเห็นว่า “การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี ควรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการอัปเดตเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารควรสามารถใช้ดิจิทัลช่วยในการวางแผน การบริหาร ทรัพยากร และการประเมินผลอย่างมีระบบ” ผู้บริหารควรมีความสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดการภายในหน่วยงานและการเผยแพร่ข้อมูลสู่ภายนอกอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การทำงานสะดวก รวดเร็ว เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง และช่วยยกระดับภาพลักษณ์ขององค์กรให้มีความทันสมัย และน่าเชื่อถือในยุคดิจิทัลความสามารถในการเข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อให้เข้าใจและตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ค้นพบทาง อินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นทักษะแรกที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องฝึกฝนเมื่อเข้าสู่โลกออนไลน์ ความเข้าใจยังรวมถึงการตระหนักรู้ว่า เทคโนโลยีเครือข่ายส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม มุมมองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อนุจิรา ปันโย ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (อนุจิรา ปันโย, 2565) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สุพัตรา ผลประสาทได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ที่ศึกษาวิจัยพบว่า องค์ประกอบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ ความสำคัญและมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาทุกๆ ทักษะอย่างเพียงพอในการบริหารจัดการโรงเรียน (สุพัตรา ผลประสาท, 2566)

ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 แสดงความคิดเห็นว่า “ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายเพื่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับ สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีใจที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน มีกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง เหมาะสม สนับสนุนให้พนักงานภายในองค์กรได้มีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ” ผู้บริหารต้องมีความสามารถทั้งในการฟัง พูด อ่าน เขียนและสรุปความได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย มีความสามารถในการต่อรองโน้มน้าว เพื่อให้ เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน สามารถนำเสนอผลงานได้อย่างมีอาชีพ ต้องสามารถใช้เทคโนโลยี หรือทักษะดิจิทัล ได้อย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความชำนาญในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัล นำเอาเทคโนโลยี ดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาปรับใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารของสถานศึกษา มี ความสามารถในการประยุกต์การบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับการ ศึกษาวิจัยของ สุพัตรา ผลประสาท เรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ที่ศึกษาวิจัยพบว่าองค์ประกอบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (สุพัตรา ผลประสาท, 2566) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อุดุลย์ อุบลี เรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า พฤติ กรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารพัฒนาความสามารถในการมีแบบแผนทาง ความคิด คิดวิเคราะห์ วางแผนเชิงกลยุทธ์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (อุดุลย์ อุบลี, 2566)

ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 แสดงความเห็นว่ “ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมให้ใช้กระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์ในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร และงบประมาณ รวมถึงควรได้รับการพัฒนาให้สามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตอบโจทย์ความเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21” ควรมีการมีส่วนร่วมในกลยุทธ์การคิดเชิงสร้างสรรค์จะทำให้เรามีแรงจูงใจ กระตุ้นความหลงใหล และช่วยให้เราค้นพบวิธีแก้ปัญหาใหม่ๆ เมื่อเจออุปสรรค ซึ่งส่งผลให้ทำงานหรือสร้างผลงานได้มากและดีขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการสำรวจมุมมองใหม่ๆ อาจทำให้ค้นพบบางอย่างเกี่ยวกับสมมติฐานมุมมอง อดีตของตัวเองที่ไม่เคยสังเกตมาก่อน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ศิโรรัตน์ มณีเรือง เรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง ที่ศึกษาวิจัยพบว่า มีกระบวนการและ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งความเชี่ยวชาญด้านทักษะและความรู้ทางปัญญา เพื่อการพัฒนา และเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการศึกษา เปิดรับแง่มุมใหม่ๆ ที่หลากหลายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน (ศิโรรัตน์ มณีเรือง, 2565) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นิภาพร รอดไพบูลย์ เรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (นิภาพร รอดไพบูลย์, 2565)

ด้านทักษะการสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 แสดงความเห็นว่ “ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งการสื่อสารแบบทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เข้าถึงบุคลากรทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังควรเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้” ผู้บริหารควรมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายและเลือกใช้การสื่อสารที่ถูกต้องเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร ได้รับการส่งเสริมให้มีทักษะการสื่อสารที่หลากหลายเชื่อมโยงไปถึงเป้าหมายของการสื่อสารได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้เข้าใจในเรื่องที่จะสื่อสารอย่างถูกต้องและตรงประเด็นไม่นอกกรอบจากเรื่องที่ต้องการสื่อสาร สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พัฒนพงษ์ แสงพันธ์ เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก (พัฒนพงษ์ แสงพันธ์, 2566) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นิภาพร รอดไพบูลย์ เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านทักษะการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ช่วยส่งเสริมการสร้างความร่วมมือภายในองค์กร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (นิภาพร รอดไพบูลย์, 2565)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารด้วยภาษาเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ให้บุคลากรของสถานศึกษาเกิดความเข้าใจได้อย่างถูกต้อง
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้มุ่งพัฒนาตนเองให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะทางด้านทางด้านอื่นๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษาเพิ่มเติม
- 2) ควรวางแผนปรับปรุงและพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ : ศูรสภา
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: ชุมชน สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ไกรยุทธ อุณแก้ว. (2562). สภาพและปัญหาการใช้ทักษะการบริหารการศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุนิสา สัจดศรี. (2565). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. **วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อดุลย์ อุบลลี. (2566). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุจิรา ปันโย. (2565). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง** การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ศิริรัตน์ มณีเรือง. (2565). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง. **วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต**,มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปทุมธานี.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Educational and psychological 30(3), 607-610