

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว
ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัย

เทคโนโลยี และอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย

Transformational Leadership of Administrators Affecting the Adaptive
Organizational Culture of Private Vocational Schools in Bangkok under the
Association of Private Colleges of Technology and Vocational
Education of Thailand

จตุพร เงินยัง¹, และ กฤษฎี กิตติฐาน²

Jatuporn Ngernyoung¹ and Kris Kittitanus²

มหาวิทยาลัยธนบุรี¹

Thonburi University, Thailand ¹

Corresponding Author, E-mail: ngeinyangctuphr@gmail.com¹

Retrieved 08-08-2024 Revised 08-10-2024; Accepted 05-11-2024

DOI: 10.14456/jappm.2024.65

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย 2) ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน ได้มาโดยการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน และเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการมุ่งเน้นผู้รับบริการ รองลงมาคือการเรียนรู้ขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างการเปลี่ยนแปลง และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร , วัฒนธรรมองค์การ , วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว

Abstract

The objectives of this research were to study: (1) The level of transformational leadership among administrators in private vocational schools in Bangkok under the Association of Private Colleges of Technology and Vocational Education of Thailand. (2) The level of adaptive organizational culture in these schools. (3) The impact of administrators' transformational leadership on adaptive organizational culture in private vocational schools in Bangkok under the same association.

The sample comprised 322 teachers from private vocational schools in Bangkok during the 2023 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's (1970) table, and participants were selected through simple random sampling. The research utilized a questionnaire as the primary data collection tool, and data were analyzed using statistical software to calculate frequency, percentage, mean, standard deviation, and perform simple linear regression analysis.

Research Findings (1) Transformational Leadership: The overall level of transformational leadership among administrators was high. Among the components, idealized influence had the highest average score, followed by individual consideration and inspirational motivation. The lowest average was observed in intellectual stimulation. (2) Adaptive Organizational Culture: The overall level of adaptive organizational culture in these schools was high. Within this category, customer focus scored the highest, followed by organizational learning, with creating change having the lowest average score. (3) Relationship Between Leadership and Culture: There was a significant positive relationship between transformational leadership and adaptive organizational culture in private vocational schools in Bangkok under the association, at the .01 level.

Keywords: Transformational leadership of administrators, Organization culture, Adaptive organizational culture

บทนำ

วัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งและเหมาะสมในโลกยุคปัจจุบัน ที่ผู้บริหารเชื่อว่าความสำเร็จขององค์การในศตวรรษที่ 21 ขึ้นอยู่กับความรู้ (Knowledge) ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมแบบปรับตัวของ Denison & Mishra (2000) ที่ให้ความสนใจต่อบัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้การบริหารงานองค์การมีความยืดหยุ่น และมีการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformation) เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ทุกองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้า ของเทคโนโลยี การแข่งขันของเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ หรือปัญหาการขาดแคลน กำลังแรงงาน อันเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้ผู้นำในองค์กรต่างๆ จำเป็นที่จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มขึ้น เรียนรู้นวัตกรรมการบริหารองค์กร เพื่อแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและเอาชนะคู่แข่ง (Tierney, Farmer and Graen, 1999; Jung et al, 2003) ประกอบกับเพื่อให้บรรลุตามวัฒนธรรมองค์การ

ทั้งนี้ผู้นำในโลกยุคใหม่จึงต้องก้าวไปสู่ผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่องค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายได้ในฐานะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) เป็นการเปลี่ยนองค์กรไปอีกรูปแบบหนึ่งที่ไม่เหมือนกับที่เคยเป็น เพื่อสร้างขีดความสามารถใหม่ ๆ เพื่อตอบโต้และสร้างคุณค่าใหม่ ๆ เพราะฉะนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงเป็นผู้นำที่พร้อมจะปรับเปลี่ยนองค์กร และขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย สร้างความเชื่อมั่นให้ทุกคนมีแนวคิดในการทำงานร่วมกันในการเปลี่ยนแปลงไปพร้อมกัน ในยุคแห่งการหยุดชะงัก (Disruption) และสถานการณ์โรคระบาดของโควิด-19 ที่เกิดการหยุดชะงัก (Disruption) อย่างมหาศาล และทำให้ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด หากองค์กรไม่ปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างต่อเนื่อง ก็อาจจะหลุดวงโคจรจากธุรกิจและอุตสาหกรรมนั้น ๆ ดังที่ เรืองโรจน์ พูนผล (2564) ได้กล่าวว่า หน้าที่ผู้นำยุคใหม่ไม่ง่าย แต่เป็นหน้าที่ที่มีความหมาย เพราะการเปลี่ยนแปลง (Transformation) จะทำให้แกร่งขึ้น เก่งขึ้น ไม่ใช่แค่ปัจเจกบุคคล แต่เป็นทีม และองค์กรด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงเป็นสิ่งสำคัญมาก ๆ ในยุคนี้ ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ที่เน้นการจัดการศึกษาโดยมุ่งให้ผู้เรียน มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เสริมสร้างโอกาสและความเสมอภาคของผู้เรียน ให้สามารถเข้าถึงบริการด้านการศึกษาที่รัฐส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนร่วมจัดอย่างมี

คุณภาพได้มาตรฐาน มีความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาที่แตกต่างกันได้ตามความต้องการของผู้เรียน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา มีระบบการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพ ในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ต้องมีกลไกสำคัญที่จะช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องอาศัยหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น และความคาดหวังทั้งของผู้นำและของผู้ตาม โดยภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน (Burns, 2003) นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) ที่ได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมอีก 1 องค์ประกอบ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ชื่อย่อว่า “4 I’s” ซึ่งจะเป็นตัวแปรกระบวนการที่ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมต่อครูจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ด้าน ที่จะนำไปสู่กรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และมีบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อให้การวางแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการกำหนดสิ่งที่จะต้องปฏิบัติจัดทำในอนาคต เพื่อตอบสนองต่อภารกิจ ตอบสนองต่อปัญหา และความต้องการให้ได้ผลมากที่สุด

จากสภาพปัญหา ความจำเป็นและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ อยู่ในระดับใด และวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ อยู่ในระดับใด รวมถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยนี้เป็นการนำเสนอการทบทวนแนวคิดทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานสู่ระดับที่สูงและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนั้นประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกอีกอย่างว่า “4I’s” (Four I’s) คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของ Denison et al. (2000) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวไว้ว่าเป็นความสามารถขององค์การในการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1.) การสร้างการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน รวมถึงในอนาคต 2.) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ คือ ความสามารถขององค์การในการเข้าใจและตอบสนองต่อผู้รับบริการ รวมถึงการคาดการณ์ความต้องการในอนาคต ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์การในการสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ และ 3.) การเรียนรู้ขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการรับรู้ แปลความหมาย และตีความจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นโอกาสในการส่งเสริมนวัตกรรม การเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากร

เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา พูลกลี (2557) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องงานวิจัยของ วรญา รัตนดิลล ญ ภูเก็ต, นพรัตน์ ชัยเรือง และมะลิวัลย์ โยธารักษ์ (2563) พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก

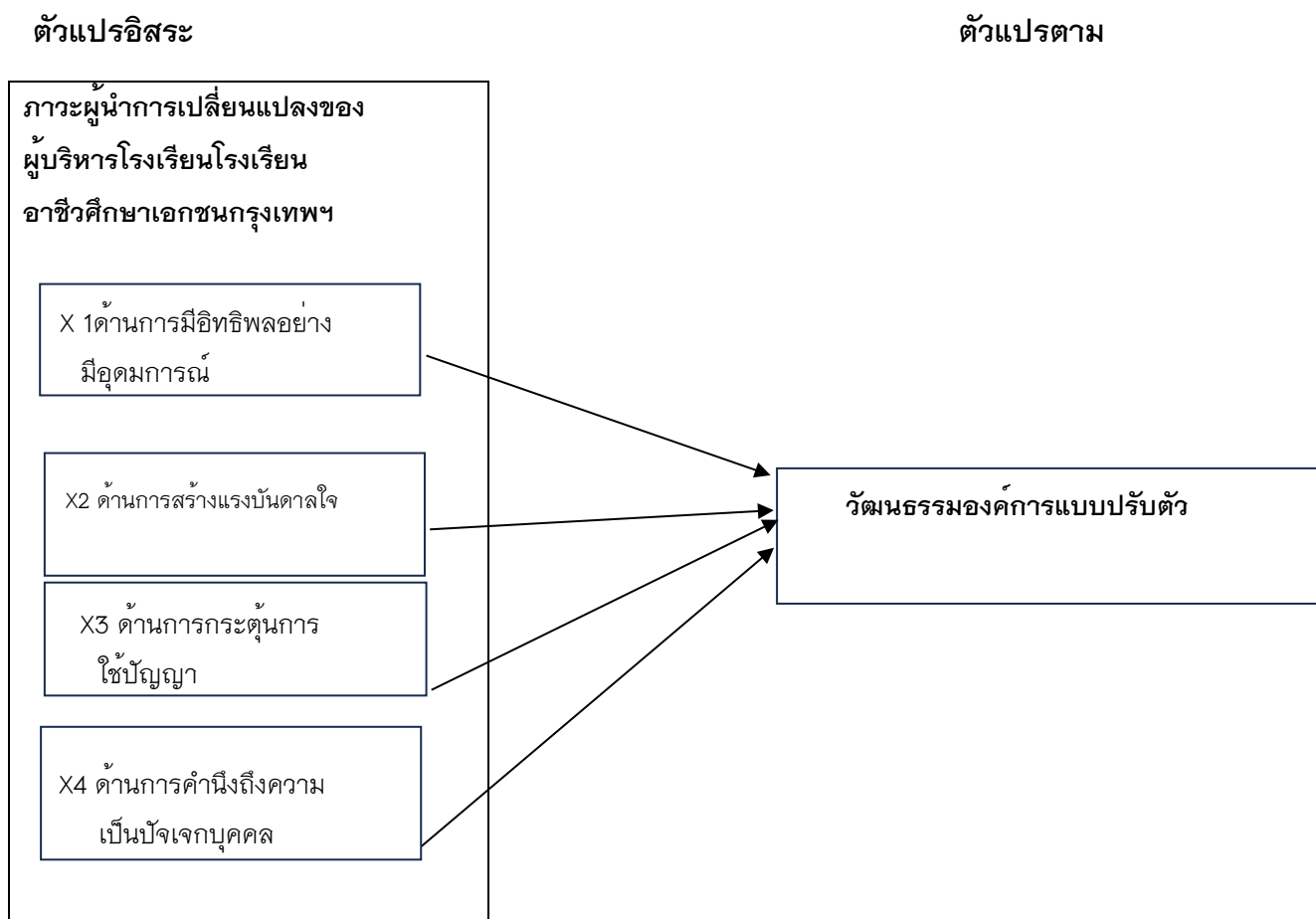
โดยวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการการกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวนั้นเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 63 โรงเรียน จำนวน 1,952 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางกำหนดตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan Link) และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวน 63 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 322 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ซึ่งได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พร้อมทั้งใช้ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของ Denison et al. (2000) ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการเน้นผู้รับบริการ และ 3) ด้านการเรียนรู้ขององค์การ สามารถแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็นมีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ตามแนวคิดของ Denison et al. (2000) ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างความเปลี่ยนแปลง 2) การเน้นผู้รับบริการ 3) การเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นนั้น มีลักษณะเป็น คำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรง ถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผลสรุปได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์การตัดสินค่าความเชื่อมั่น ถ้ามีค่า 0.75 ขึ้นไป แสดงว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนั้นถือว่าใช้ได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.799 และแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนนั้นถือว่าใช้ได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.805

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้กับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทยแต่ละแห่งทั้งทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองแบบออนไลน์
4. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่สมบูรณ์จำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1997)
3. การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1997)

4. การวิเคราะห์หาอำนาจการทำนายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทยโดยภาพรวม

(n = 322)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.25	.45	มาก	1
2.	ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.21	.49	มาก	3
3.	ปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.46	.40	มาก	4
4.	ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.21	.42	มาก	2
ภาพรวม		4.03	.29	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$ S.D. = 0.29)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.45) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.42) ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.49) และปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย โดยภาพรวม

(n = 322)

ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
อาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ				
1. สมรรถนะที่ 1 ปัจจัยด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง	4.15	.44	มาก	3
2. สมรรถนะที่ 2 ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ	4.37	.39	มาก	1
3. สมรรถนะที่ 3 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ขององค์การ	4.24	.40	มาก	2
ภาพรวม	4.25	.26	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.26)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะที่ 2 ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.39) รองลงมาได้แก่ สมรรถนะที่ 3 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ขององค์การ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.40) และสมรรถนะที่ 1 ปัจจัยด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจทำนายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์หาอำนาจการทำนายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) ได้ผล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	3.442	0.196		17.561	.000**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	0.201	0.048	0.226	4.184	.000**

α. Dependent Variable: วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน

ค่าคงที่ 3.442 SE = ± 0.25371

R = 0.266; R² = 0.051; F = 17.203; p-value = .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับวัฒนธรรมองค์การ แบบปรับตัวของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.266 และสามารถพยากรณ์ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน ได้ร้อยละ 5.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.25371

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนได้ ($p\text{-value} = .01$)

สามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

$$Y = 3.442 + 0.201X$$

จากสมการแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนได้โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน เปลี่ยนไปเท่ากับ $Y = 3.442 + 0.201X$ หน่วย เมื่อ X คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และ Y คือวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียน

นัยหมายความว่า ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้ ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถอธิบายตามลำดับของสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงสุด คือ ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูผู้สอน อีกทั้งยังมีการบริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักตามความเป็นจริง และถูกต้อง ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา พูลกลี (2557) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไปและสามารถนำมาอภิปรายผลแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้น จึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากครูผู้สอน พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ รติรัตน์ วรวงษ์วุฒิไกร และ สัมมา รณิธย์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้ครูผู้สอนเห็นความเชื่อมั่นในความตั้งใจในการทำงาน สามารถบรรลุเป้าหมายได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนให้เกียรติต่อครูผู้สอนทำให้เกิดความรู้สึกระตือรือร้น คาดหวังในความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่อการจูงใจให้ครูผู้สอนให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของครูผู้สอนให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับ รติรัตน์ วรวงษ์วุฒิไกร และ สัมมา รณิธย์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.3 ปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล จากหลักฐานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแงุ่มต่าง ๆ อย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่อการกระตุ้นให้ครูได้หาแนวทางในการแก้ปัญหา โดยใช้เหตุผล และมีการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ กัลทิกา สมใจ และกิจพิณัฐ อุสาโห (2567) ได้ศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายงานที่มีคุณค่าเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาจุดด้อยของตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการมอบหมายงานที่มีคุณค่า

รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาครูผู้สอนเป็นรายบุคคล และส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทรรัตน์ ไทรพ่องศรี และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัย พบว่าระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ขององค์การ ส่วนปัจจัยด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้การบริหารโรงเรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ รติรัตน์ วรวงษ์วุฒิไกร และ สัมมา รณิธ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าโดยรวมและรายเรื่องอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไปและสามารถนำมาอภิปรายผลแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตั้งแต่ปัจจุบันจนถึงอนาคตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีความพยายามที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลง โดยมีการรณรงค์ให้ทุกฝ่ายยอมรับแม้จะมีการต่อต้านก็ตามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนให้ความร่วมมือเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้โรงเรียนเกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา สิริอำนวย และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ปัจจัยด้านมุ่งเน้นผู้รับบริการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีความตระหนักและเข้าใจถึงความต้องการและความจำเป็นของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนให้ครูผู้สอนเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สุกัญญา พรหมอารักษ์ และคณะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยพบว่า การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ขององค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายในการสร้างระบบการจัดเก็บข้อมูล เพื่อใช้สำหรับการจัดการข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพให้กับครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างระบบการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งการมีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดีจะทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ รติยากร คชา และดาวรૂรณ ฤวิการ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของโรงเรียน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนดเป้าหมายโรงเรียนและวางแผนพัฒนาโรงเรียนไว้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังมีความสามารถในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และสามารถดำเนินงานที่สร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมจึงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับ สุกัญญา พูลกลี (2557) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รติรัตน์ วรวงษ์วุฒิไกร และ สัมมา รณิธ (2561) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของโรงเรียน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนดเป้าหมายโรงเรียนและวางแผนพัฒนาโรงเรียนไว้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังมีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และสามารถดำเนินงานที่สร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมจึงมีอิทธิพลต่อ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้เรียนรู้ว่า ในฐานะผู้บริหารโรงเรียนยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมี ความสามารถในการปรับตัวทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตั้งแต่ ปัจจุบันจนถึงอนาคต โดยเฉพาะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ร่วมกับปัจจัยด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันกับโรงเรียนอาชีวศึกษาอื่นๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพฯ ขอเสนอแนะว่า ควรพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยผู้บริหารสนับสนุน ให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้วยการฝึกอบรมให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และฝึกฝนจนเกิดทักษะภาวะการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2 จากผลการวิจัยระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควรพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารควรมีความพยายามที่จะดำเนินการ เปลี่ยนแปลง โดยมีการรณรงค์ให้ทุกฝ่ายยอมรับแม้จะมีการต่อต้านก็ตาม

1.3 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ แบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่ง ประเทศไทย ขอเสนอแนะว่า ในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ผู้บริหารต้นสังกัดควรดำเนินการโดยมีการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม องค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษา ในเขตพื้นที่อื่นๆ ได้แก่ กลุ่มภาคกลาง กลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ และกลุ่มภาคใต้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้นและสามารถเปรียบเทียบผลการวิจัยในระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ ได้

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพฯ สังกัดสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย เช่น การบริหารจัดการความขัดแย้ง การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นต้น

2.3 การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยที่มีความหลากหลาย ได้แก่ วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเข้าใจถึงมุมมองที่หลากหลายของทั้งผู้บริหารและครู โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เพื่อเข้าใจความคิดเห็นเชิงลึกและความรู้สึกของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว

เอกสารอ้างอิง

- กัลทิกา สมใจ และกิจพิณัฐ อุสาโห. (2567). สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี. *วารสารการบริหารจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*. 2(2), 415–426.
- ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์. (2566). สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*. 9(1), 16–28.
- นพดล ไชยสุร และคณะ. (2561). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. *วิทยาลัยนครพนม*. 6(1), 28–38.
- ภัทรรัตน์ ไทรพ่องศรี และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*. 5(4), 285–294.
- รติยากร คชา และดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2566). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 29(1), 161–175.
- รติรัตน์ วรวัชวุฒิกโร และ สัมมา รณิธย์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 11(1), 895–909.
- เรืองโรจน์ พูนผล. (2564). ผู้นำปัจจุบันต้องนำด้วย Transformational Leadership. จาก <https://blog.cariber.co/post/ruangroj-poonpol>

วรญา รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, นพรัตน์ ชัยเรือง และมะลิวัลย์ โยธารักษ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*. 12(3), 126–138.

สุกัญญา พรหมอารักษ์ และคณะ. (2567). องค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22.

สุกัญญา พูลกลี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Bass, Bernard M., & Avolio, Bruce J. (1990). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Burns, James MacGregor (2003). *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*. New York: Atlantic Monthly Press.

Denison, D. R. and Mishra, A. 2000. Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organizational Science*. 6, 204–223