

การศึกษาภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

A Study of Disruptive Leadership of School Administrators in the
Eastern Economic Corridor (EEC)

พลธาวิณ วัชทรธำรงค์¹
ศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์²

Pholthawin Wacharadhorntumrong¹
Sasinan Sirithadakunlaphat²

Received: February 10,2023 Revised: February 10,2023 Accepted: May 23,2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 512 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 256 คน และครูวิชาการ จำนวน 256 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที แบบข้อมูลเป็นอิสระจากกัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นผู้นำดิจิทัล ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นนวัตกรรม ด้านการจัดการความเสี่ยง ด้านกลยุทธ์ ด้านการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ด้านการบูรณาการ ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความทุ่มเทในงาน ตามลำดับ
2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

¹ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

¹ Director of Anubanbnglamung School, Chonburi

² Faculty of Education Burapha University

¹ Corresponding author Email: pholthawin@gmail.com

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบไปด้วย การพัฒนาตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง การปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงแบบผันผวน การติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและการบริหารจัดการ การคิดเชิงกลยุทธ์และสร้างสรรค์ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกทักษะการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน และการแสวงหาเครือข่าย การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งเครือข่ายกลุ่มบุคคล เครือข่าย ICT และสื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, Disruptive, ผู้บริหารสถานศึกษา, พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

Abstract

This research aimed to 1) investigate the level of disruptive leadership of school administrators in the Eastern Economic Corridor (EEC) 2) compare the level of disruptive leadership as classified by gender, educational background and work experience and 3) study guidelines for disruptive leadership development of school administrators in the Eastern Economic Corridor (EEC). The 512 samples consisted of 256 school administrators and 256 academic teachers in schools under the office of Primary Educational Service Areas in the Eastern Economic Corridor (EEC) which were obtained by proportional stratified random sampling. The tools used in the research was a set of 5-rating scale questionnaires. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test for independent Samples. The research findings were as follow:

1. The level of disruptive leadership of school administrators in schools under the office of Primary Educational Service Areas in the Eastern Economic Corridor (EEC) as a whole was at a high level, ranking from high to low of mean scores; there were digital leader, creative thinking, innovation focus, risk management, strategy, continuous Learning, integration, network, empowerment and commitment respectively.

2. Comparison of disruptive leadership level of school administrators as classified by gender, educational background and work experience found that the differences were not statistically significant respectively.

3. Guidelines for disruptive leadership development of school administrators in the Eastern Economic Corridor (EEC), there were continuous learning self development, adapting and accepting disruptive changes, Keeping up with technological advances and innovations, educational innovation development and management, strategic and creative thinking, participating in meetings, training, seminars on innovation and new technologies, practicing decision-making skills in different situations, empowering people in operations, seeking collaborative networks to improve the quality of education both personal, ICT networks and social media, etc.

Keywords: Disruptive, Leadership, School Administrator, Eastern Economic Corridor

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกแบบพลิกผัน (Disruptive changes) ส่งผลกระทบต่อสังคมและทุกภาคส่วนต้องมีการปรับตัวและรองรับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาการสมัยใหม่โดยเฉพาะด้านการศึกษา ทำให้หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับปัญหาและผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน (Disruption) ของโลกที่ไร้ความแน่นอนและเปราะบางแบบ VUCA-BANI world ซึ่งผู้บริหารต้องมีการปรับตัว เรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงรอบด้านดังกล่าว ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีภาวะผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยสถานศึกษาต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถและภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (จารินี ลีกุลจ้อย, (2558)

ภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership นับว่ามีความสำคัญอย่างมากในการเปลี่ยนแปลงองค์กรเดิมๆ ไปสู่องค์กรสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มีลักษณะเชื่อมโยง บูรณาการการทำงาน ยอมรับ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อแสวงหาแนวทางหรือวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการศึกษา ตอบสนองต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ภาวะผู้นำแบบ Disruptive จึงถูกท้าทายด้วยการสร้างประสบการณ์ตามรูปแบบของตนเองและดึงดูดคนเก่ง มีความสามารถและศักยภาพมาร่วมงานในฐานะผู้ร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะการใช้นวัตกรรมดิจิทัล (Digital Innovation) เพื่อการเติบโตและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาได้ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership จากนักวิชาการหลายท่าน อาทิ Mirkay N. & Palma J. (2019), Promsri C. (2019), Timmons R.A. (2021), Melvin J. M. (2017), Hogan & Hogan (2007), Warren C. (2013), Kao (2018), Khan (2018), และ Carney (2018) ทำให้เห็นทิศทางขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของชาวไทย ได้แก่ แกนุช สัทธานัตรมงคล และอรุณพล ธรรมไพบุลย์ (2559) ชัชชญา พิระธรณิศร (2563) ปทุมพร เปี้ยถนอม (2563) จิระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ (2564) และสำเร็จ นางสีคุณ (2565) และสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบผู้นำแบบ Disruptive ในมิติต่างๆ ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital leader) 2) การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (Continuous Learning) 3) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) 4) การจัดการความเสี่ยง (Risk management) 5) การบูรณาการ (Integration) 6) การมุ่งเน้นนวัตกรรม (Innovation focus) 7) กลยุทธ์ (Strategy) 8) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 9) เครือข่ายร่วมพัฒนา (Network) และ 10) ความทุ่มเทในงาน (Commitment) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรควรใช้ภาวะผู้นำและกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจและยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงยุคที่โลกผันผวน (Disruption Age) และการจัดการศึกษาในบริบทของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสม

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) คือโครงการภายใต้พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่ประกาศเริ่มใช้ในปี 2561 ย่อมาจาก Eastern

Economic Corridor ซึ่งมีชื่อเก่าเป็นภาษาไทยว่า “โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก” โครงการนี้ส่งผลหลายประการต่อเศรษฐกิจในภาคตะวันออกของประเทศไทย เป็นการลงทุนขนาดใหญ่ เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศไปสู่ยุค “ไทยแลนด์ 4.0” ได้มีการกำหนดพื้นที่เป้าหมายนำร่อง 3 จังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออก ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง อีกทั้งยังได้กำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมเพื่อให้เกิดการลงทุนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค เพื่อเพิ่มศักยภาพรองรับการลงทุน และการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในพื้นที่รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดระบบการสะสมเทคโนโลยี เพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของประเทศไทย โดยนักลงทุนจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี และสิทธิประโยชน์ด้านอื่นๆ รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจอีกด้วย ซึ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง นี้จะมีสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1,580 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกและบริบทของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารสถานศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานในการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ซึ่งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในเรื่องการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ยกระดับคุณภาพการศึกษามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การบริหารจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อได้ทราบข้อมูลและสามารถนำไปใช้ในการวางแผน พัฒนาการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามบริบทและสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคผันผวน (Disruptive Changes) ยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

วิธีดำเนินการวิจัย

การสังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรม ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ Disruptive Leadership จากนักวิชาการหลายๆท่าน อาทิ Mirkay N. & Palma J. (2019), Promsri C. (2019), Timmons R.A. (2021), Melvin J. M. (2017), Hogan & Hogan (2007), Warren C. (2013), Kao (2018), Khan (2018), และ Carney (2018) ทำให้เห็นทิศทางขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของชาวไทย ได้แก่

นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรรณพล ธรรมไพบุลย์ (2559) ชัชชญา พิระธรณิศร (2563) ปทุมพร เปี้ยถนอม (2563) จิระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ (2564) และสำเร็จ นางสีคุณ (2565) ทำให้เห็นทิศทางขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องของชาวไทย ได้แก่ สำเร็จ นางสีคุณ (2565) ปทุมพร เปี้ยถนอม (2563) จิระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ (2564) นุช สัทธาฉัตรมงคลและอรรณพล ธรรมไพบุลย์ (2559) และชัชชญา พิระธรณิศร (2563) ซึ่งจากการสังเคราะห์องค์ประกอบทำให้ได้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership และสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบผู้นำแบบ Disruptive ในมิติต่างๆ ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital leader) 2) การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (Continuous Learning) 3) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) 4) การจัดการความเสี่ยง (Risk management) 5) การบูรณาการ (Integration) 6) การมุ่งเน้นนวัตกรรม (Innovation focus) 7) กลยุทธ์ (Strategy) 8) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 9) เครือข่ายร่วมพัฒนา (Network) และ 10) ความทุ่มเทในงาน (Commitment) เพื่อนำไปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จำนวน 780 โรงเรียน รวม 1,560 คน ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในปีการศึกษา 2565 และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 256 คน และครูวิชาการ 256 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก รวมทั้งสิ้น 512 คน ตามตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน)	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครูวิชาการ	ผู้บริหาร	ครูวิชาการ
1.1 จังหวัดฉะเชิงเทรา	283	283	92	92
1.2 จังหวัดชลบุรี	295	295	96	96
1.3 จังหวัดระยอง	202	202	68	68
รวม	780	780	256	256

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 50 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามแนวทางการศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าได้รับการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00 และนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามจากผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

และแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 10 ข้อ เพื่อสอบถามแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยใช้ความสอดคล้องของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อแจกแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จากนั้นแต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วส่งคืนให้ผู้วิจัยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และผู้วิจัยไปรับคืนด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยช่วงเดือน มิถุนายน-กรกฎาคม 2565 โดยแจกสอบถามไปทั้งสิ้น 512 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 482 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.14 จากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent Samples และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ที่	ด้าน	n=512		ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ความเป็นผู้นำดิจิทัล	4.38	0.54	มาก	1
2	การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง	4.09	0.56	มาก	6
3	ความคิดสร้างสรรค์	4.34	0.52	มาก	2
4	การจัดการความเสี่ยง	4.19	0.49	มาก	4
5	การบูรณาการ	4.07	0.62	มาก	7
6	การมุ่งเน้นนวัตกรรม	4.20	0.56	มาก	3
7	กลยุทธ์	4.14	0.60	มาก	5
8	การเสริมสร้างพลังอำนาจ	4.03	0.54	มาก	9
9	เครือข่ายร่วมพัฒนา	4.05	0.60	มาก	8
10	ความทุ่มเทในงาน	4.01	0.58	มาก	10
รวม		4.15	0.52	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นผู้นำดิจิทัล (\bar{X} = 4.38)

ด้านความคิดสร้างสรรค์ (\bar{X} = 4.34) ด้านการมุ่งเน้นนวัตกรรม (\bar{X} = 4.20) ด้านการจัดการความเสี่ยง (\bar{X} = 4.19) ด้านกลยุทธ์ (\bar{X} = 4.14) ด้านการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (\bar{X} = 4.09) ด้านการบูรณาการ (\bar{X} = 4.07) ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา (\bar{X} = 4.05) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (\bar{X} = 4.03) และอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านความทุ่มเทในงาน (\bar{X} = 4.01) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n = 218)		หญิง (n = 294)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ความเป็นผู้นำดิจิทัล	4.38	0.48	4.40	0.44	2.424	.462
2 การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง	4.09	0.42	4.11	0.47	1.176	.368
3 ความคิดสร้างสรรค์	4.34	0.44	4.36	0.44	1.364	.464
4 การจัดการความเสี่ยง	4.19	0.52	4.18	0.48	1.288	.320
5 การบูรณาการ	4.07	0.48	4.09	0.52	2.712	.384
6 การมุ่งเน้นนวัตกรรม	4.20	0.42	4.22	0.48	1.804	.415
7 กลยุทธ์	4.14	0.44	4.12	0.54	1.264	.528
8 การเสริมสร้างพลังอำนาจ	4.03	0.52	4.01	0.56	1.240	.326
9 เครือข่ายร่วมพัฒนา	4.05	0.48	4.03	0.54	2.074	.346
10 ความทุ่มเทในงาน	4.01	0.42	4.04	0.48	1.217	.428
รวม	4.16	0.47	4.18	0.48	1.824	.642

*P<.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 180)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 332)		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
	1 ความเป็นผู้นำดิจิทัล	4.36	0.46	4.38		
2 การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง	4.08	0.44	4.10	0.44	2.174	.464
3 ความคิดสร้างสรรค์	4.32	0.45	4.34	0.45	2.441	.492
4 การจัดการความเสี่ยง	4.21	0.50	4.19	0.49	1.380	.428
5 การบูรณาการ	4.09	0.46	4.11	0.50	1.682	.484
6 การมุ่งเน้นนวัตกรรม	4.19	0.43	4.23	0.46	1.244	.435
7 กลยุทธ์	4.15	0.45	4.14	0.52	1.266	.422
8 การเสริมสร้างพลังอำนาจ	4.04	0.54	4.05	0.52	1.642	.463
9 เครือข่ายร่วมพัฒนา	4.06	0.50	4.05	0.54	2.170	.627
10 ความทุ่มเทในงาน	4.05	0.44	4.07	0.46	1.317	.682
รวม	4.14	0.48	4.16	0.46	2.024	.620

*P<.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ 1-10 ปี (n = 226)		ประสบการณ์ 11ปีขึ้นไป (n = 286)		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
	1 ความเป็นผู้นำดิจิทัล	4.37	0.44	4.35		
2 การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง	4.09	0.46	4.08	0.46	1.872	.660
3 ความคิดสร้างสรรค์	4.34	0.42	4.33	0.48	2.342	.391
4 การจัดการความเสี่ยง	4.22	0.54	4.20	0.45	2.482	.380
5 การบูรณาการ	4.08	0.44	4.09	0.54	1.680	.481
6 การมุ่งเน้นนวัตกรรม	4.22	0.46	4.20	0.48	2.224	.437

ตารางที่ 5 (ต่อ) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ 1-10 ปี		ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7 กลยุทธ์	4.16	0.48	4.17	0.52	2.271	.642
8 การเสริมสร้างพลังอำนาจ	4.06	0.56	4.08	0.50	1.440	.460
9 เครือข่ายร่วมพัฒนา	4.04	0.52	4.06	0.53	2.374	.647
10 ความทุ่มเทในงาน	4.06	0.46	4.05	0.48	1.415	.582
รวม	4.17	0.46	4.15	0.48	2.219	.638

P<.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. จากการสังเคราะห์เนื้อหาจากความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษตะวันออก สรุปผลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การพัฒนาตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง การปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงแบบผันผวนการติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและการบริหารจัดการ การคิดเชิงกลยุทธ์และสร้างสรรค์ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกทักษะการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน และการแสวงหาเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งเครือข่ายกลุ่มบุคคล เครือข่าย ICT และสื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นผู้นำดิจิทัล (\bar{X} = 4.38) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (\bar{X} = 4.34) ด้านการมุ่งเน้นนวัตกรรม (\bar{X} = 4.20) ด้านการจัดการความเสี่ยง (\bar{X} = 4.19) ด้านกลยุทธ์ (\bar{X} = 4.14) ด้านการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (\bar{X} = 4.09) ด้านการบูรณาการ (\bar{X} = 4.07) ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา (\bar{X} = 4.05) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (\bar{X} = 4.03) และอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านความทุ่มเทในงาน (\bar{X} = 4.01) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษตะวันออก ประกอบด้วย การพัฒนาตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง การปรับตัว

และยอมรับการเปลี่ยนแปลงแบบผันผวนการติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและการบริหารจัดการ การคิดเชิงกลยุทธ์และสร้างสรรค์ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกทักษะการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน และการแสวงหาเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งเครือข่ายกลุ่มบุคคล เครือข่าย ICT และสื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัดทั้งในระดับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้สร้างความตระหนักให้กับผู้บริหารสถานศึกษาให้เห็นถึงลักษณะ ความจำเป็น และสภาพการบริหารจัดการศึกษาในสถานการณ์ที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันและไร้ทิศทาง และผู้บริหารสถานศึกษาเอง ก็เห็นคุณค่า ความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรแบบเดิม ๆ ไปสู่องค์กรสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มีลักษณะเชื่อมโยง บูรณาการการทำงาน ยอมรับ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อแสวงหาแนวทางหรือวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการศึกษา ตอบสนองต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ภาวะผู้นำแบบ Disruptive จึงถูกท้าทายด้วยการสร้างประสบการณ์ตามรูปแบบของตนเองและดึงดูดคนเก่ง มีความสามารถและศักยภาพมาร่วมงานในฐานะผู้ร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะการใช้นวัตกรรมดิจิทัล (Digital Innovation) เพื่อการเติบโตและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาได้ (สุภัญญา แซ่มซ้อย, 2561) ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของอินตกร ไชยมงคล (2556) ได้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหมาย โอภาสี (2558) ที่ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประเด็นที่นำมาอภิปรายในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเปิดรับฟังปัญหาและการเสนอแนะจากผู้อื่นอย่างเปิดใจ และสกัดนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องลดอีโก้ของตนเองลง ไม่ปกครองโดยใช้อำนาจและการสั่งการ ทำงานในระบบทีมให้เป็นที่ และให้ความสำคัญกับลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ผู้นำองค์กรมีบทบาทนำพาธุรกิจและคนในองค์กรผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งยังมีหน้าที่กำหนดกลยุทธ์ และทิศทางขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ใฝ่หวังไว้ แต่ในยุคที่โลกมีความพลิกผันอย่างมาก อันเป็นผลมาจากเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้นำต้องผันตัวเองเป็น disruptive leadership ต่อไป ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยทศพล สุวรรณราช (2564) ที่ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 อยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564) ที่ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับสอง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้นำยุคใหม่ ซึ่งมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และสะท้อนถึงความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ (vision) มีจินตนาการ (imagination) และมีความยืดหยุ่น (flexibility) ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่าง ทำทนาย และมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีการแสดงพฤติกรรมที่ ตอบสนองเชิง จินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวก ต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและ ศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสพัฒนางานให้ ประสบผลสำเร็จมากที่สุด ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของจารินี ลีกุลจ้อย (2558) ที่ได้ ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์และจินตนาการ

1.3 ด้านการมุ่งเน้นนวัตกรรม พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับสาม ทั้งนี้เนื่องผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้ตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมและการนำ นวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะด้านนวัตกรรมการบริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การคิดค้น และเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการ ตลอดจนกระบวนการจัดการองค์การใหม่ ที่ส่งผลให้ระบบ การทำงาน การผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์ และการให้บริการขององค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จะเห็นได้ว่านวัตกรรมทางการบริหารเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับนโยบาย โครงสร้างองค์การ ระบบ รูปแบบ และกระบวนการจัดการในสถานศึกษา และถือว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อ การบริหารจัดการการศึกษาในสภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน (Disruptive Era) จึงส่งผล ให้การวิจัยครั้งนี้พบว่าด้านการมุ่งเน้นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออกอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราภา ประพันธ์พันธ์ (2560) ที่ ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาใน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ต่างได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดทั้งใน ระดับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้งยังมีความตระหนักและเล็งเห็นถึง ความสำคัญของการมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการศึกษาในยุค Disruptive Era เช่นเดียวกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและหญิง มีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาวิจัย

ครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของปาริฉัตร นวนทอง (2564) ที่ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน

2.2 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จะมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าระดับปริญญาตรี เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษาจะมีการพัฒนาคุณลักษณะ และภาวะผู้นำก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามสายงาน รวมทั้งมีการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงาน มีกระบวนการสอนแนะนำงานจากผู้บริหารที่เลี้ยงและคณะกรรมการประเมินสัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นระบบ ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการหล่อหลอมให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักเห็นความสำคัญ และสภาพการบริหารจัดการศึกษาในสถานการณ์ที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันและไร้ทิศทาง เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลเช่นเดียวกัน จึงทำให้ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน

2.3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์มากน้อยเท่าใดก็ตาม ก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษานั้นทุกคนได้ผ่านการทำงานในโรงเรียนตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ มาก่อนแล้ว เมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ยังได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถการบริหารจัดการเรียนการสอนจากหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดีเดียวกัน ดังนั้นจึงส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษพล อัมระนนท์ (2557) ได้ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่वंงศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านความทุ่มเทในงาน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรได้วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องรับผิดชอบและปฏิบัติตามลำดับก่อนหลังอย่างเป็นระบบ และใช้เวลาทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมให้มากขึ้น
2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าเฉลี่ยใน 3 อันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารและคณะ ควรควรได้ทำความเข้าใจให้ตรงกัน และเสริมสร้างมอบหมายอำนาจ ภาระงานให้กับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ที่ตามความรู้ ความถนัดและประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้การแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเป็นไปอย่างเด่นชัดมากขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา มีค่าเฉลี่ยใน 3 อันดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแสวงหาความร่วมมือ และเครือข่ายร่วมพัฒนาการศึกษาให้หลากหลาย และครอบคลุมเครือข่ายทั้งบุคคล ชุมชน และเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงบทบาทและความรับผิดชอบในการสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาให้มีจำนวน ปริมาณ และคุณภาพเหมาะสมกับการบริหารจัดการในยุค Disruptive Era เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจและสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ในมิติของความทุ่มเทในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา หรือการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย
2. ควรมีการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ในบริบทของการจัดการศึกษาอื่น ๆ
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
4. ควรมีการศึกษาระบบการใช้ภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือการบริหารจัดการสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- จารินี สิกุลจ้อย. (2558). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร*. 10 (1), 45-56.
- จิระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์. (2564). จินตนาการใหม่กับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคโลกเปลี่ยน. *วารสารวิชาการแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน*. 18(1); 21-33.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชัชชญา พีระธรรณิศร. (2563). ความท้าทายการจัดการศึกษาในยุค Disruptive Change ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. 4(2); 126-139.
- ฉันทกร ไชยมงคล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจ ในการทำงานของคุณครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุช สัทธานัตรมงคล และอรรถพล ธรรมไพบูลย์. (2559). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*. 8(1); 167-182.

- ทศพล สุวรรณราช. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาในทบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 7 (3),
160-177.
- ปทุมพร เปี้ยถนอม. (2563). ภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่กับทิศทางการศึกษาไทย.
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. 10(3) : 115-123.
- ปาริฉัตร นวนทอง (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ
ครั้งที่ 13.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 15 (38), 224-240.
- สมหมาย โอภาสี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุกัญญา แชมช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สำเร็จ นางสีคุณ. (2565). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ Disruptive Leadership สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Carney, M. (2018). *Reflections on Leadership in a Disruptive Age*. London: Regent's
University London.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Creswell, J. W. (2011). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating
Quantitative and Qualitative Research*. New Jersey: Pearson Education
International.
- Hogan, R., & Hogan, J. (2007). *Hogan Personality Inventory manual*. Tulsa, OK : Hogan Press.
- Kao, R. (2018). *Disruptive leadership: Apple and the technology of caring deeply-Nine keys
to organizational excellence and global impact*. New York : Productivity Press.
- Khan, R. (2018). *Disruptive Leaders. The definitive traits of leaders who are changing The
world around us*. Retrieved from
<http://www.risingkashmir.com/news/disruptiveleaders-326625.htm>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.
- Mirkay N. & Palma J. Strand. (2019). *Disruptive Leadership in Legal Education*. 22 RICH. PUB.
INT. L. REV. 365 Available at: <https://scholarship.richmond.edu/pilr/vol22/iss3/3>.

- Promsri, C. (2019). The Developing Model of Digital Leadership for a Successful Digital Transformation. *GPH-International Journal of Business Management*, 2(08), 01-08. Retrieved from <http://gphjournal.org/index.php/bm/article/view/249>
- Hogan & Hogan (2008). *Leadership and the Fate of Organizations*. *Psychologist* 63(2):96-110
- Melvin J. M. (2017). *Why Disruptive Leadership Works*.
<https://www.researchgate.net/publication/318419290>.
- Warren C. (2013), *Disruptive Leadership is not a Solo Act*. *Insigniam Quarterly* Winter 2013.
- Timmons, R.A. (2021), *Exploring Global Disruptive Leadership in Practice: A Multi-Level Pragmatic Model*. Indiana Institute of Technology ProQuest Dissertations Publishing, 28720149.