



ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

วงศ์กร เพ็ชรชนะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

วงศ์กร เพ็ชรชนะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS AND GUIDELINES FOR DEVELOPING TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP IN THE NEW NORMAL ERA OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER SAKON NAKHON
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 2

BY
WONGSAKON PEANCHANA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University




ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วงศกร เพียรชนะ

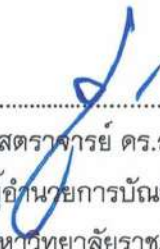
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์)	ประธานกรรมการสอบ	 (ดร.เพ็ญพกา บัญชนะ)	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 (ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร)	กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	 (รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี)	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
..... (ดร.ชรินดา ทิมพบุตร)		กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 16 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี วรรณการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือชี้แนวทางจนทำให้การศึกษาและงานวิจัยบรรลุตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ดร.สนธยา หลักทอง ดร.ไพฑูรย์ ชัยประโคน นายสุรพล บรรเทา นางนุศาวลัย สัมฤทธิคุณากร ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนโรงเรียนบ้านงอนหนองพะเนา(มิตรภาพ126) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โรงเรียนบ้านดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และโรงเรียนบ้านขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการศึกษาคุณงามความดีข้อมูลภาคสนาม เพื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ต้องขอขอบพระคุณ บิดามารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริมสนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 22 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบให้แก่บุพการี ครูอาจารย์ และผู้อุปการคุณทุกท่าน ที่ได้สร้างพื้นฐานการศึกษาและสร้างทักษะให้แก่ผู้วิจัย ตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

วงศ์กร เพ็ชรชนะ

ชื่อเรื่อง	ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	วงศกร เพ็ชรชนะ
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.เพ็ญพกา ปัญจนะ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบและศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 329 คน จำแนกเป็นเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน และครูผู้สอน จำนวน 221 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.601 – 0.912 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.986 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.460 – 0.979 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$)
2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน
3. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนามของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ทั้ง 3 ด้าน จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มี 3 ด้าน ดังนี้
 - 1) ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือก และเลือกกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ
 - 2) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำมาสนับสนุนการทำงาน
 - 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรใช้กระบวนการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคลเป็นสำคัญ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่

TITLE	Needs and Guidelines for Developing Transformational Leadership in the New Normal Era of School Administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Wongsakon Peanchana
ADVISORS	Dr. Penphaka Panjana Assoc. Prof. Dr. Tatsana Prasantree
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purposes of this research were to study, compare, and examine needs and guidelines for developing transformational leadership in the new normal era of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 (SNK-PESAO 2), as perceived by school administrators and teachers. The sample group, selected through stratified random sampling, consisted of 329 participants, including 108 school administrators and 221 teachers working under SNK-PESAO 2 in the academic year 2022. The instrument for data collection included sets of questionnaires on current conditions of transformational leadership in the new normal era under SNK-PESAO 2 with the discriminative power ranging from 0.601 to 0.912 and the reliability of 0.986 and a set of questionnaires on desirable conditions with the discriminative power from 0.460 to 0.979 and the reliability of 0.989. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Priority Needs Index. The hypothesis was tested using a t-test, and One-Way ANOVA. The Modified Priority Needs Index ($PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$) was calculated to decide the level of needs.

The results showed that:

1. The current conditions regarding transformational leadership in the new normal era were overall at a high level ($\bar{X} = 3.99$). However, at the highest level ($\bar{X} = 4.85$), the desirable conditions for transformational leadership were overall observed.

2. The overall current conditions of transformational leadership in the new normal era, classified by position and work experience showed differences at the .05 level of significance, but there were no differences in school sizes.

3. The desirable conditions of transformative leadership in the new normal era, classified by position, showed no differences overall and in each aspect. In terms of work experience and school sizes, overall, there were differences at the .05 level of significance.

4. The need for developing transformational leadership in the new normal era as perceived by participants was established by ranking in order of significance, starting from the most to the least important, namely decision-making and flexibility, followed by digital technology skills, and individualized consideration.

5. Guidelines for developing transformative leadership in the new normal era under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 were derived from filed notes of exemplary practices in all three aspects requiring improvement as follows: 1) Decision-Making and Flexibility. School administrators should utilize the systematic process of developing and analyzing alternatives and making decisions on already-existing alternatives in order to effectively address challenges or capitalize on opportunities and adapt to changing circumstances; 2) Digital Technology Skills. School administrators should employ technology that is integrated with data processing capabilities to gather relevant information to support their work; and 3) Individualized Consideration. It is recommended that a procedure for diagnosing and upgrading personnel needs be established, treating individuals as significant stakeholders in the process.

Keywords: Needs, Transformational Leadership in the New Normal Era

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	20
ความหมายของผู้นำ (Leader).....	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	22
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	25
ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	25
ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	27
ยุควิถิใหม่.....	30
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถิใหม่	30
องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถิใหม่	36
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ.....	73
ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ.....	73
แนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำ.....	77
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น	82
ความหมายของความต้องการจำเป็น	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	83
ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น.....	85
ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น.....	85
การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	87
เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ.....	92
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	94
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	101
งานวิจัยในประเทศ.....	101
งานวิจัยต่างประเทศ	108
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	111
ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	112
ประชากร.....	112
กลุ่มตัวอย่าง	113
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	123
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	125
การเก็บรวบรวมข้อมูล	128
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	128
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	129
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	131
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	131
การวิเคราะห์ข้อมูล	131

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 133
	ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2..... 134
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 134
	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล 134
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 136
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2..... 178
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 203
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 203
	สมมติฐานของการวิจัย 204
	วิธีดำเนินการวิจัย 205
	สรุปผลการวิจัย 208
	อภิปรายผลการวิจัย 214
	ข้อเสนอแนะ..... 224
	ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ 224
	ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป 224

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	227
ภาคผนวก.....	245
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และรายชื่อโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice).....	249
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	253
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	265
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ.....	291
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม...	303
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์.....	313
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการวิจัย.....	321
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	329

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	43
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	101
3 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	112
4 แสดงจำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	113
5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	114
6 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	114
7 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	115
8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 56 โรงเรียน.....	116
9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 46 โรงเรียน	119
10 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน.....	122
11 สรุปรประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 108 โรงเรียน.....	123
12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	136

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม.....	138
14	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามคิดเห็น ของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม.....	140
15	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	143
16	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ.....	145
17	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนด้านการการกระตุ้นทางปัญญา.....	148
18	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนด้านการดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	151

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
19	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	154
20	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์.....	157
21	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	160
22	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	162
23	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	163

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
24	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	165
25	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน รายคู่..	167
26	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน รายคู่.....	169
27	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	171
28	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	172

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน รายคู่.....	174
30 การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI modified) ในการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	177
31 ผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์.....	189
32 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากร โรงเรียนที่มี ความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่น ตามสถานการณ์ ทั้ง 3 โรงเรียน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จ เป็นที่ประจักษ์.....	192
33 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากร โรงเรียนที่มี ความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้ง 3 โรงเรียน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่มาใช้ในการ บริหารจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์.....	195
34 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากร โรงเรียนที่มี ความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านปัจเจกบุคคลทั้ง 3 โรงเรียน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่มาใช้ในการบริหาร จัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์.....	199

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
35	บทสรุปการหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_modified) ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2.....	288
36	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2.....	293
37	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2.....	305
38	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2.....	308

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	11
2 ศึกษาดูงานโรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนา (มิตรภาพ 126) โดยมี นางมะลิวัลย์ เชื้อนศิริ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	323
3 สัมภาษณ์คณะครูบ้านง่อนหนองพะเนา (มิตรภาพ 126) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	323
4 สัมภาษณ์คณะครูบ้านง่อนหนองพะเนา (มิตรภาพ 126) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	324
5 ศึกษาดูงานโรงเรียนบ้านดงหลวง โดยมี ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	325
6 สัมภาษณ์คณะครูโรงเรียนดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	325
7 สัมภาษณ์คณะครูโรงเรียนดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	326
8 สัมภาษณ์คณะครูโรงเรียนบ้านขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	327
9 ศึกษาดูงานโรงเรียนบ้านขาม โดยมี ดร.แดนไพโร สีมาคาม เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	328

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมพื้นฐานที่เป็นจุดเริ่มต้นของการปลูกฝังความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในทุกด้าน มีหน้าที่พัฒนาเด็กวัยเรียนให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นศูนย์รวมของเด็กในชุมชนที่มาจากครอบครัวที่ต่างกัน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาโรคต่าง ๆ เมื่อนักเรียนคนใดคนหนึ่งเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อ และมาเข้าเรียนในสถานศึกษา จึงมีโอกาสที่จะแพร่กระจายเชื้อโรคไปสู่เด็กคนอื่น ๆ ได้จากการเล่น การใกล้ชิดและทำกิจกรรมร่วมกัน สถานศึกษาจึงเป็นสถานที่สำคัญมากต่อการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคหรืออาจเปรียบได้ว่า “สถานศึกษา” นับเป็น “Shelter” สำหรับนักเรียนที่ต้องคำนึงและให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวเป็นอันดับแรก ๆ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคดังกล่าวที่จะส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการเรียนการสอนและสุขภาพของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา สิ่งสำคัญที่สุดในช่วงระยะเวลาต่อจากนี้ไป ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรของสถานศึกษา ต้องปรับตัวกับการใช้ชีวิตวิถีใหม่ “New Normal” เน้นการปฏิบัติภายใต้มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อย่างเคร่งครัด เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ปลอดภัยจากโรคโควิด 19 ส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและปลอดภัยจากโรค (Department of Health, 2020, online)

ยุควิถีใหม่ (New Normal) ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค “โควิด-19” ช่วง ปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 นั้น อธิบายได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง จนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของ

มนุษยชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปรับเปลี่ยน ดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ ควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดวิสัยทัศน์ วิธีการจัดการตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมา เป็นกิจวัตร เกิดการบ่าเบ้นออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งใน ด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขภาพอนามัย การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสารธุรกิจ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้เกิดความคุ้นชิน ก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม (สุภาภรณ์ พรหมบุตร, 2563 หน้า 1) องค์การยูนิเซฟได้เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติเบื้องต้น สำหรับผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา เพื่อป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรคและการควบคุมโรคระบาด ไปสู่นักเรียน ครู และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา ตั้งแต่การคัดกรอง การรักษาความสะอาด การล้างมือด้วยน้ำสะอาด หรือสบู่เป็นประจำ หรือถูมือด้วยเจลหรือน้ำยาล้างมือที่มี ส่วนผสมของแอลกอฮอล์ การรักษาระยะห่างทางกายภาพหรือการรักษาระยะห่างทาง สังคม และการสวมหน้ากากอนามัยเป็นประจำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ติดตาม ข่าวสารอยู่เสมอ รวมทั้งมีทักษะในการสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การปรับเปลี่ยน นโยบายโรงเรียนตามความเหมาะสม ปรับเปลี่ยนการบริหารผ่านระบบออนไลน์หรือสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งดูแลสุขภาพจิตและให้ความช่วยเหลือนักเรียนทางจิตสังคม (องค์การยูนิเซฟ, 2563, หน้า 9 – 14)

แนวทางการบริหารจัดการศึกษาการเตรียมรับความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่ ที่เกิดขึ้นหลังวิกฤตโควิด-19 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องการบริหารจัดการภายใต้ รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผน และแนวทางที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นทางการและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ต้อง เปลี่ยนแปลงสู่ยุควิถีใหม่ เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม การใส่หน้ากากอนามัย ผู้บริหาร จึงต้องมีการบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติใหม่ หรือวิถีชีวิตใหม่หรือยุควิถี ใหม่ (พัชราภรณ์ ดวงชื่น, 2563, หน้า 783 – 795) ดังนั้น ยุควิถีใหม่ (New Normal) จึงเป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบ แผนแนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยจนเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ที่ไมคุ้นเคย นำไปสู่การสร้างสรรค

สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดวิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตรใหม่ (มาลี บุญศิริพันธ์, 2563, หน้า 1)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โควิด-19 ส่งผลให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูและผู้เรียนก้าวเข้าสู่ชีวิตวิถีใหม่ “New Normal” เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล เป็นการศึกษายุคที่จัดการเรียนรู้พัฒนาเด็กไทยให้มีทักษะเพื่อดำรงชีวิตในโลกดิจิทัลหรือการศึกษาศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในระบบการศึกษาไทย มีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาของประเทศจากเดิมไปสู่การศึกษาแบบดิจิทัล เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากร ความรู้และสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเท่าเทียม ซึ่งบทบาทของครูมีความสำคัญยิ่งต่อการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพและปลอดภัย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2564, หน้า 17) อีกทั้งจากสถานการณ์ปัจจุบันที่สภาพแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทและบริบทของสถานศึกษาในยุคนี้ ซึ่งในสภาพแวดล้อมภายนอกเข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เป็นปัจจัยเอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561, หน้า 119 – 120) จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ด้านทักษะการเป็นผู้นำวิถีใหม่ ซึ่งมีความรอบรู้ในวิธีการกระบวนการข้อมูลอุปกรณ์และข้อมูลระบบปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษายุคดิจิทัลให้ครบวงจรและสมบูรณ์แบบ (จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561, หน้า 218 – 235)

ดังนั้น ผู้นำในยุคปัจจุบัน จึงเป็นผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่ต้องสามารถปรับเปลี่ยนตนเองและพัฒนาผู้อื่นได้ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องเริ่มต้นจากการปฏิบัติความคิดของตนเองให้มีความกล้าหาญ เสียสละ และรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่นได้ และผู้นำจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำด้วยจึงจะทำให้การพัฒนาองค์การภาครัฐประสบความสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมาย (Sutamdee and Sonwa, 2017, p. 109) “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leader) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้และสามารถพัฒนาผู้นำนี้ได้ในทุกองค์การและในประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การที่อยู่ในอเมริกา ยุโรป หรือในเอเชีย สำหรับในเอเชียมีการศึกษาวิจัยในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่

โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น ฮองกง สิงคโปร์ และในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่มและของ ผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์การ พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี (Organizational Citizenship Behavior: OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การและตัวแปร หรือปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2563, หน้า 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีพันธกิจในการ พัฒนาคักยภาพและคุณภาพ ผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะใน ศตวรรษที่ 21 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะ ตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความ เป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาผู้บริหาร ครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพมีสมรรถนะด้านภาษา และจุดเน้นสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คือ ไฉไล ปลอดภัย มีคุณภาพ ซึ่ง ไฉไล คือ ความสวยงาม คุณดี ความสะอาดโดยใช้หลัก 5 ส ความปลอดภัย คือ ความปลอดภัยจาก ภัยทุกรูปแบบ และมีคุณภาพในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ทั้งนี้ จากผลการดำเนินงานการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ผ่านมา พบว่าโดยภาพรวมแล้ว ประสบปัญหาทางด้านงานวิชาการ อย่างมากซึ่งมีสาเหตุหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหา ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญจากมากไปหา น้อย ดังนี้ ปัญหาการนำสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ ปัญหาครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ปัญหาครูมีภาระงานมาก ปัญหาการนิเทศติดตามไม่ต่อเนื่อง และปัญหาครูขาดทักษะในการใช้สื่อที่ทันสมัยในการเรียนการสอนจึงส่งผลกระทบต่อ คุณภาพของผู้เรียนและผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องเล็งเห็นความสำคัญและต้อง ดำเนินการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนทุก ๆ ด้านอย่างเร่งด่วนเพื่อให้การศึกษาและ คุณภาพการเรียนดีขึ้นต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2563, หน้า 13)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากต่อโรงเรียน ที่จะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางการในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนาเพื่อส่งผลคุณภาพการจกการศึกษาของสถานศึกษา ตลอดจนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรการศึกษา อันเป็นประโยชน์กับทางการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ในแต่ละด้านของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีอันดับเป็นอย่างไร
5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
4. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
5. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แต่ละด้านมีลำดับที่ แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับการพัฒนาปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการศึกษาต่อไป

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และจังหวัดอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ด้านเนื้อหาการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ของ สนุก สิงห์มาตร (2560, หน้า 490 – 491); ชัยวิช เนียมศิริ (2560 – 2561, หน้า 23 – 25); ทิพวรรณ ล้วนประสิทธิ์สกุล (2562, หน้า 217 – 218); หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น (2563, หน้า 7); ชีรศักดิ์ สารสมัค (2563, หน้า 348 – 349); จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 906); สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 43); อภิสรา มุ่งมาตร (2564, หน้า 75); พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสิโล (เกตุสุวรรณ) (2565, หน้า 43); วีระพงศ์ เกียรติไพโรย (2565, หน้า 131); Hoy and Miskel (2012, p. 169) ซึ่งจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

1.1.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.1.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

- 1.1.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 1.1.5 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 1.1.6 ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.1.7 ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,277 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 223 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,054 คน จาก 255 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2565)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) จำนวน 329 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน และครูผู้สอนจำนวน 221 คน จากจำนวนโรงเรียน 108 โรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1.1.2 ครูผู้สอน
 - 3.1.2 ขนาดโรงเรียน
 - 3.1.2.1 ขนาดเล็ก
 - 3.1.2.2 ขนาดกลาง
 - 3.1.2.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

3.2.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.2.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

3.2.5 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

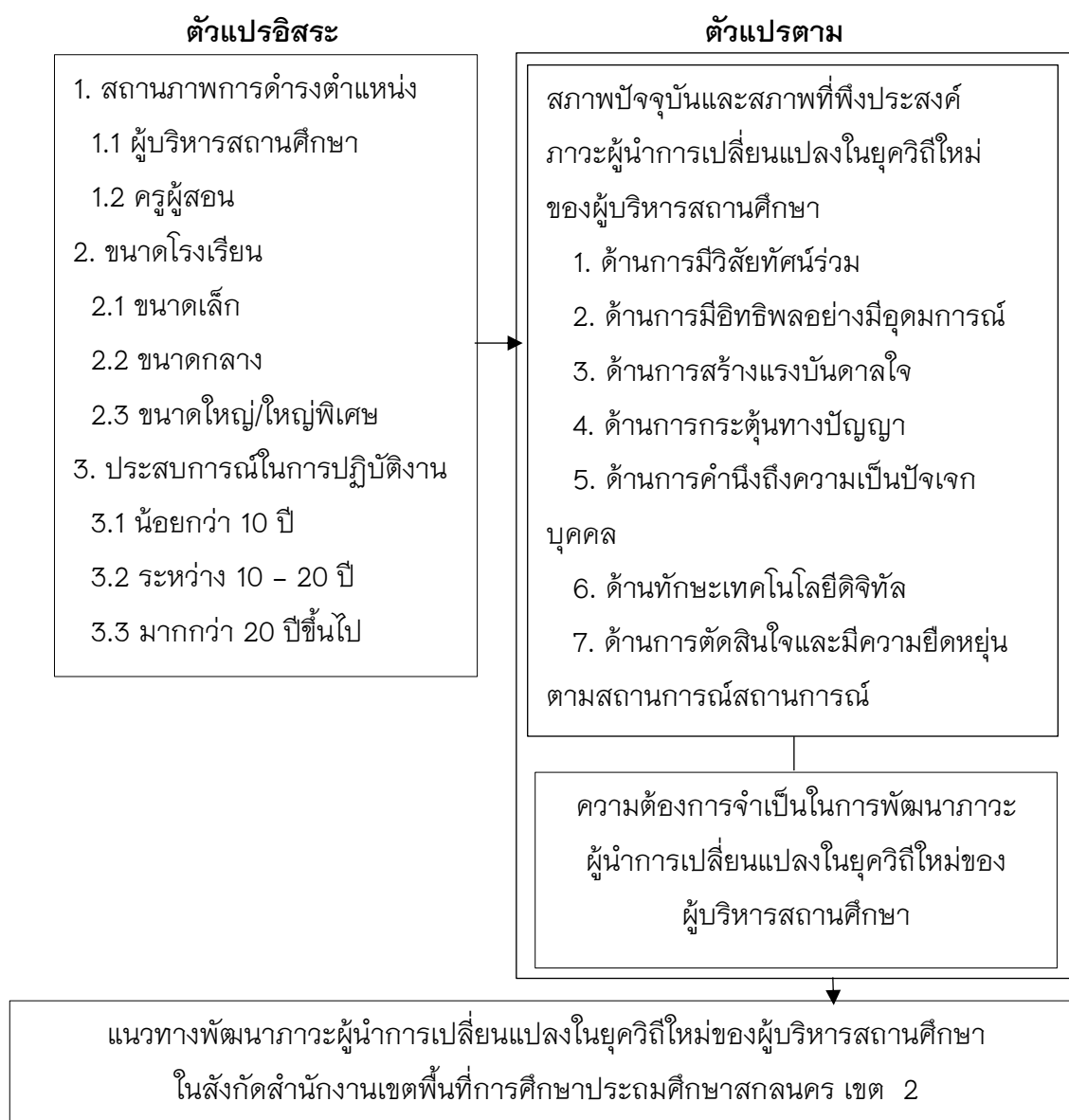
3.2.6 ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

3.2.7 ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การกระตุ้นทางปัญญา 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 6) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล 7) ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ สุนุก สิงห์มาตร (2560, หน้า 490 – 491); ชัยธวัช เนียมศิริ (2560 – 2561, หน้า 23 – 25); ทิพวรรณ ล้วนประสิทธิ์สกุล (2562, หน้า 217 – 218); หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น (2563, หน้า 7); อีรศักดิ์ สารสมัค (2563, หน้า 348 – 349); จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 906); สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 43); อภิสรา มุ่งมาตร (2564, หน้า 75); พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสิโล (เกตุสุวรรณ)

(2565, หน้า 43); วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ (2565, หน้า 131); Hoy and Miskel (2012, p. 169) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ยุควิถีใหม่ (New Normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนิน ชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนแนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยจนเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ที่มิคุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีปฏิบัติและจัดการการนำเทคโนโลยีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา ยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในบริบท สังคม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ หมายถึง ระดับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างไปจากอดีต เปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ ทั้งวิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีปฏิบัติและการจัดการ การนำนวัตกรรมเทคโนโลยี มาบริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน สามารถพัฒนาความสามารถของ ผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย 7 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในยุควิถีใหม่และมองการณ์ไกล กล่าวที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพิ่มอำนาจให้บุคคล ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้นมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับยุควิถีใหม่อยู่ตลอดเวลาและเปิดใจกว้าง คิดกว้าง คิดไปถึงอนาคต รวมทั้งสามารถสร้างกลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้น ความสำเร็จของงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่อยู่เสมอเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การทำงานที่ผู้นำแสดงให้เห็นและเป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงาน ยอมรับภายใต้การเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ มีเป้าหมายชัดเจนและมั่นใจที่จะเอาชนะ อุปสรรค การมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน เสียสละเพื่อองค์กร มีเป้าหมาย การทำงานที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรม และจริยธรรมทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและให้ การยอมรับ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและมีความยินดีที่จะทุ่มเทการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ ต้องการ

2.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กับผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความปกติใหม่ เป็นคนมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงาน อย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้น กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความ คิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ปัจจุบันในองค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิด แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอและส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม มีความรักและสามัคคีในการ ปฏิบัติงานกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจอยากอุทิศตนและทุ่มเทเวลาในการ ปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นจิต วิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา

2.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในการให้คำแนะนำและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ครู ให้รู้สึกว่าจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในความปกติใหม่ให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกิดการ พัฒนาตนเองโดยมีการจัดการศึกษา อบรมสัมมนาและกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความปกติใหม่ หรือยุควิถีใหม่ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุม ต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและมีการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อหาข้อสรุปใหม่

ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดวิถีทางใหม่ ๆ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.5 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงกระบวนการที่ใช้วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล คือ สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล พัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการตามความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกันการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้ข้อมูลย้อนกลับและยังมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารในรูปแบบใหม่ภายใต้ความปกติใหม่ และเป็นพี่เลี้ยงสั่งสอนและให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

2.6 ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกันการสื่อสาร และการค้นสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว จึงจะช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพได้ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงานและความสามารถในการใช้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชนนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางดิจิทัลและพลเมืองดิจิทัล

2.7 การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกเหล่านั้น และเลือกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถพัฒนาความเข้าใจด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์ที่เป็นความสามารถ เปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผล ความเป็นจริงและระยะเวลา เพื่อพิจารณาทางเลือก เกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุดและมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการรองรับความ

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนวิธีการทำงานรวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ทั้งนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา วัดได้จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สภาพ หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับความสามารถด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 5) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 6) ด้านการมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และ 7) การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.2 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 5) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 6) ด้านมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และ 7) การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. ความต้องการจำเป็น หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามลำดับก่อนหลัง

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565

6. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียน การสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

7. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับชั้น ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาปีที่และโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนด ขอบเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษาภายในจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีเขตอำเภอในพื้นที่บริการจำนวน ประกอบด้วย 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอพังโคน อำเภอพรรณานิคม อำเภอนิคมน้ำออน อำเภอวาริชภูมิ และอำเภอส่องดาว

9. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ใน ช่วงผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือ ครูผู้สอน จนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

9.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

9.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี

9.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี

10. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวน นักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

10.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คน ลงมา

10.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

10.3 โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 คน ขึ้นไป (หลักเกณฑ์การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาประจำปี 2565)

11. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในด้านใดมีความต้องการจำเป็นจัดอยู่ใน 3 ลำดับแรก ผู้วิจัยจะนำด้านนั้น ๆ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาแนวทางพัฒนาจากโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ซึ่งประกอบด้วย 1) โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาว์(มิตรภาพที่ 126) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 2) โรงเรียนบ้านดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และ 3) โรงเรียนบ้านขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แล้วนำข้อมูลมาสรุปเป็นความเรียงการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 ความสำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดในยุควิถีใหม่
 - 3.1 ความหมายของยุควิถีใหม่
 - 3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
 - 4.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
 - 4.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.5 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.6 เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ (Leader)

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 23) ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานขององค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การได้รับความเชื่อถือ และเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม และในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การเต็มใจรับฟัง และพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การมีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลงอย่าง ต่อเนื่องมีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับ สายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

พุทธชาติ ภูจวมจิต (2562, หน้า 109 – 117) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการบังคับบัญชาชี้แนะหรือโดยอาศัยทักษะต่าง ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีศิลปะและความสามารถเป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับคอยชี้แนะจูงใจ เพื่อนร่วมงานกระตือรือร้น เป็นศูนย์กลางมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสังคม เน้นการสร้างพฤติกรรมการทำงานขึ้นในกลุ่มเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานขององค์การเป็นอย่างดีสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การเตรียมใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกัน ทั้งองค์การมีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและ

ความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

Stodd (2014, p. 19) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เชื่อมช่องว่างระหว่างองค์กรที่เป็นทางการและกึ่งทางการ ให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ที่องค์กรต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารงานจำเป็นต้องมีความคล่องตัว รับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

Woodward & DeMille (2015) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่อุทิศชีวิตและทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อการพัฒนาสังคมโดยไม่คำนึงถึงสถานะทางสังคม ความมั่งคั่งหรือสิทธิผู้นำในยุคนี้เป็นผู้ให้ และนำความปรารถนาดีต่อผู้อื่น สร้างความงดงามแก่โลกยกระดับวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล และความเป็นไปได้ที่เหมาะสมเพื่อนมนุษย์ชาติ และสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตให้กล้าแกร่งยิ่งขึ้น ปกป้องสิทธิเสรีภาพ รักษาสันติภาพ และนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองเรื่องเท่าที่เป็นไปได้

LE DUC QUANG (2016, p. 20) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์กร มีความรู้ในเรื่องงานขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จของอนาคตในองค์กร ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟัง จากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์กลุ่มหรือในองค์กร เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบในทั้งองค์กร มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาสรุปได้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถโดยอาศัยทักษะต่าง ๆ เช่น ด้านการสื่อสาร การจูงใจ การมีทัศนคติ การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในหน่วยงานสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารทุกองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีอยู่ในตัวของผู้บริหาร โดยมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำหลายมุมและการนำไปใช้ประโยชน์ของแต่ละท่านที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้ว่าสามารถนำพาบุคลากรและนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

นิศาชล บำรุงภักดี (2563, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์หรือสร้างศรัทธา ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำต้องการ อันเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

วสันต์ชัย สดคมขำ (2563, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่ใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ เช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์กร

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ แรงจูงใจ อำนาจหน้าที่บังคับบัญชา เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มงาน ดำเนินงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยใช้กระบวนการสื่อสารให้ผู้อื่นร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข่าวทิพย์ ทีสุกะ (2564, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลอื่นในองค์กรให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

จิราวรรณ อนันตพัฒน์ และศันสนีย์ จะสุวรรณ (2564, หน้า 1047) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำโดยใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่โดยทำให้ตนเป็นที่ยอมรับขององค์กรเพื่อที่จะได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจของผู้ตามหรือสมาชิกในองค์กรว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อนำพาไปสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้นำใน

สถานศึกษานั้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้นำที่ดีต้องมีอำนาจในการตัดสินใจที่ดี สามารถจูงใจผู้ตามไปสู่เป้าหมายร่วมกันที่ผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำได้

จรรยาพร พุทธรักษาพิทักษ์ (2564, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำ มีความผันหรือวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และยึดมั่นต่อความผันของตัวเองอย่างแน่วแน่ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในแผนงานอย่างต่อเนื่อง รับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยมเป็นผู้นำ 360 องศา คือ เป็นผู้นำรอบทิศทางรู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่องที่ทำได้ สามารถฝึกฝนได้ หากมีพรสวรรค์แล้วต้องบวกรพรแสวงด้วย และต้องพัฒนาไปเรื่อย ๆ ไม่สามารถหยุดได้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้ไม่จบสิ้น แล้วจะไม่เป็นเพียงหัวหน้าแบบตำแหน่งแต่จะเป็นหัวหน้าแบบผู้นำ มี Mindset, Skillset, Toolset ประกอบกับ Hard Skill, Soft Skill รวมถึงมีการ Reskill และ Upskill จะเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในที่สุด ผู้นำต้องมาบริหารจัดการภาระงาน จากงานใหญ่เป็นงานเล็ก จากงานเล็กเป็นงานย่อย จากงานย่อยให้มีผู้นำหรือมีผู้รับผิดชอบภารกิจงานนั้น ๆ ก็จะได้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ที่สำคัญคือการเรียนรู้และฝึกฝนจึงจะเกิดภาวะผู้นำอย่างแท้จริงได้ ยิ่งในสถานการณ์ความปกติใหม่ ฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) นี้ผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำ ควรจะมีมุมมองถึงทุกขนาดองค์การ ต้องเป็นพันธมิตรในการอยู่ให้รอดได้ในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างหนักหน่วงรวดเร็ว ผกผันอย่างบ้าคลั่ง นั่นคือ สมรรถภูมิ Disruption สภาวะที่ไม่แน่นอน ไร้ทิศทาง (VUCA)

วีรวัฒน์ การุณวงศ์ (2564, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้รับความยอมรับ ความร่วมมือจากสมาชิกและความไว้วางใจจากบุคคลในองค์กร มีความริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ มุ่งสู่ความสำเร็จ และเกิดจากความร่วมมือกัน ปฏิบัติงานจนสำเร็จ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และบรรลุตามเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมมีทักษะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถ

บริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติการกิจตามแผนงาน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของตนเพื่อชักจูงโน้มน้าว ดลใจให้บุคคลหรือกลุ่มคนเกิดการคล้อยตามและร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยอาศัยการทุ่มเททั้งกำลังกาย ความคิด ความสามารถและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

พิชญ์พิมล สุนทระวงศ์ (2565, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวกระตุ้นหรือใช้อิทธิพลจูงใจผู้ร่วมงานมาประสานกัน เพื่อให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน

อาฟานดี คอลออาแซ และสรัญณี ฤกษ์นิยาง (2565, หน้า 129) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำหรือมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้

Band (2008, pp. 9 – 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาภายในองค์การหรือกลุ่มคนในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ตามจุดหมายขององค์การร่วมกันตามที่กำหนด ซึ่งการที่ผู้นำใช้อำนาจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่นั้น อำนาจดังกล่าวนี้อาจเป็นมาตรฐานทางลบ

Maurik (2008, p. 51) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการระดมพลเพื่อการแข่งขัน หรือในการต่อกรกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ สัมพันธภาพหรือกระบวนการในการกระตุ้นกันและกันที่จะเปลี่ยนความตื่นตัวให้กลายเป็นพันธะผูกพันและประสิทธิผล

Yukl, & Mahsud (2010, p. 1) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่ปรับตัวได้ ไม่เพียงแต่ทำการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่พวกเขาตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ สิ่งแวดล้อมและพิจารณาเส้นทางที่ดีที่สุดที่จะส่งผลดีต่อองค์กร

และภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยวิธีที่เหมาะสมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

Yukl, G. A. (2010, p. 5) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพล จูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถชักนำ โน้มน้าวหรือจูงใจในการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความสามัคคี สร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งความร่วมมือร่วมใจ กระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มศักยภาพไปในทิศทางที่ดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ผู้นำกำหนดไว้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย และแนวคิดที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจะนำเสนอ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 7) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะต้องยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้น ชี้นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้น นำไปสู่การบรรลุงานที่สูงขึ้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 35) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

รุ่งนภา จันทร์ลี (2562, หน้า 15) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำงานและการบริหารงานที่นำพาองค์กรพัฒนาในทางที่ดีขึ้น โดยอาศัยพฤติกรรมแบบอย่างที่ดีด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะและแนวคิด เพื่อจูงใจสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติ ยกระดับวุฒิภาวะของผู้ตามให้เกินกว่าความคาดหวังของตนเอง เพื่อเกิดประโยชน์ และนำพาองค์กรให้พัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อังกูร เกศวีย์ (2562, หน้า 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเจตคติ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวังใช้กระบวนการต่าง ๆ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และกระตุ้นการแสดงศักยภาพให้มากขึ้น ทำให้ตระหนักถึงภารกิจ สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้มองเห็นความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

Leithwood and Jantzi (1966, p. 510) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่คอยกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกรมและการให้ความร่วมมือของกลุ่มโดยมีการแสดงออกใน 6 ด้าน คือ การระบุวิสัยทัศน์ การถือฤลยอมรับเป้าหมายของกลุ่มการสนับสนุนเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และการคาดหวังผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

Dubrin (1997, p. 22) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมุ่งเน้นเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยการยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรมจนส่งผลให้สมาชิกอย่างปรับเปลี่ยนอย่างเต็มที่นอกจากนี้ผู้นำจะต้องช่วยยกระดับความต้องการของบุคคลให้สูงขึ้น สร้างค่านิยมให้ดีขึ้นและพัฒนาคุณธรรมให้สูงขึ้นด้วย

Paul (1997, p. 373) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามแต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์การ

จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามา สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำงานและการบริหารงานที่นำพาองค์กรพัฒนาการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยอาศัยพฤติกรรมแบบอย่างที่ดี ด้านวิสัยทัศน์ ระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้นำ เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 121) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญยิ่งในการจัดการและการบริหาร การศึกษายุคใหม่ ทั้งนี้เพราะผู้นำซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาจำต้องมีความรู้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนเนื้อหาขององค์กรทางการศึกษา

รุ่งนภา จันทร์ลี (2562, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งให้การช่วยเสริมสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำในระดับต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเสียสละเต็มใจ รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาเจตคติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 235 – 255) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบ พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1. การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ร่วมงาน ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

- 1.1 ผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา
- 1.2 ผู้นำจะนำเสนอวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดใจสำหรับอนาคตและจะสื่อสารความคาดหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน
- 1.3 ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 1.4 ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

2. การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ผู้ร่วมงานมีคุณลักษณะดังนี้

- 2.1 ผู้นำจะมีการคิดและคิดอย่างเป็นระบบ
- 2.2 ผู้นำจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.3 ผู้นำจะมีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ
- 2.4 ผู้นำจะมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผล
- 2.5 ผู้ทำจะทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข

3. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล คือการที่ผู้นำมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ มีคุณลักษณะดังนี้

- 3.1 ผู้นำจะเป็นโค้ช และที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อการให้คำแนะนำ การสนับสนุนพัฒนาผู้ร่วมงาน
- 3.2 ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของเอกบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์และการเติบโตของแต่ละคน

3.3 ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น

3.4 ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนค้ำประกันถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เห็นเอกบุคคคเป็นบุคคลทั้งหมด มากกว่าเป็นผู้ร่วมงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต

3.5 ผู้นำจะมีทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

3.6 ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถ

3.7 ผู้นำจะดูแลเพื่อนร่วมงานว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ

4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลของผู้ร่วมงาน ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

4.1 ผู้นำเป็นที่น่ายกย่องเคารพ ศรัทธา ไว้วางใจ

4.2 ผู้นำมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน

4.3 ผู้นำจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้แม้ในสถานการณ์วิกฤต

4.4 ผู้นำเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง

4.5 ผู้นำหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ขององค์กร

4.6 ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด

4.7 ผู้นำจะมีความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าของตนเองเสมอ

4.8 ผู้นำจะมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์

4.9 ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์และแสดงความมั่นใจรวมถึงช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

Hill and Mcshane (2008, pp. 416 – 417) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้กระทำการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และองค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ผลักดันทิศทางการกลยุทธ์ใหม่ และเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะที่เหมาะสมสอดคล้องกับ

สถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ สามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้

Hoy and Miskel (2012, pp. 426 – 467) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศของการมีอำนาจระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร เป็นแม่แบบของการให้ความเคารพ การช่วยเหลือกัน และการร่วมมือกัน สามารถชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมทำงานอย่างกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงเพื่อความพยายามในกลุ่ม และสร้างเอกลักษณ์ของกลุ่ม ใช้เวลาในการหลอหลอม และฝึกความสัมพันธ์เข้าด้วยกันให้ไปไกลเกินกว่าที่ภาระหน้าที่ในการทำงานที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลง เจตคติในการทำงาน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน เพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการกระบวนการทัศน์ วิสัยทัศน์ในการทำงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง ก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลงจากการประเมินทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบที่สำคัญที่ควรมี ได้แก่ การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

ยุควิถีใหม่

กระทรวงศึกษาธิการ (2563, ออนไลน์) ได้กล่าวถึง แนวทางการจัดการเรียน การสอนทางไกลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระลอก ใหม่ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดและในกำกับปิดเรียนด้วยเหตุพิเศษนี้ ระหว่างวันที่ 4 – 31 มกราคม 2564 ได้กำหนดแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ไม่สามารถเปิด เรียนได้ตามปกติ เพื่อความปลอดภัยของนักเรียน ผู้ปกครองและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ควบคุมสูงสุดตามที่ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ดำเนินการจัดการเรียนการสอนทางไกลในระดับปฐมวัย – มัธยมศึกษาปีที่ 3 กำหนดให้จัดการเรียนการสอน 4 รูปแบบ ได้แก่

1.1.1 การเรียนการสอนผ่านทีวี (ON-AIR)

1.1.2 การเรียนการสอนผ่านอินเทอร์เน็ต (ONLINE)

1.1.3 การเรียนการสอนผ่าน Application (ON-DEMAND)

1.1.4 การเรียนการสอนแบบ ON-HAND สำหรับนักเรียนที่ไม่มีความพร้อมด้านอุปกรณ์การรับชม โดยการนำหนังสือ แบบฝึกหัด ใบงาน ไปเรียนรู้ที่บ้านภายใต้ความช่วยเหลือของผู้ปกครอง

1.2 ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 ผ่านระบบ Video Conference หรือระบบการบริหารจัดการเรียนการสอน (LMS) ของโรงเรียนหรือระบบที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้เตรียมไว้

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีพื้นที่อยู่นอกเหนือจากพื้นที่ควบคุมสูงสุดตามที่ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVIC-19) ให้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามปกติ (ON-SITE) พื้นที่ควบคุมสูงสุดตามที่ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVIC-19) โดยยึดคำสั่งจากศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยมีสำนักงานเขตศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่การศึกษา ดำเนินการควบคุม กำกับ ติดตาม และให้ความสะดวกแก่สถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ยุควิถีใหม่ (New Normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนแนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยจนเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีปฏิบัติและจัดการ การนำเทคโนโลยีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา ยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในบริบท สังคม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2563, หน้า 783 – 795) ได้เสนอแนวทางการบริหารจัดการ การศึกษา การเตรียมรับความปกติใหม่ หรือยุควิถีใหม่ (New Normal) ที่เกิดขึ้นหลังวิกฤต โควิด-19 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการบริหารจัดการภายใต้รูปแบบการดำเนิน ชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางที่คน ในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงสู่ยุควิถีใหม่ เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม การใส่หน้ากากอนามัย ฯลฯ ผู้บริหารจึงต้องมีการบริหาร จัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติใหม่ โดยมีแนวทางในการบริหารดังนี้

1. ด้านการเรียนการสอน ได้นำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตามปกติใหม่ ดังนี้

1.1 การเรียนผ่านระบบออนไลน์ 100% รูปแบบนี้เหมาะกับโรงเรียนที่มี ความพร้อมทั้งด้านระบบการเรียนการสอนและหลักสูตรผ่านระบบออนไลน์ ผู้เรียนมีความ พร้อมในการเรียนผ่านระบบออนไลน์ ผู้ปกครองมีความพร้อมในการช่วยเหลือสนับสนุน รวมทั้งมีเครื่องมือในการสนับสนุนการเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต สมาร์ทโฟน และอินเทอร์เน็ต

1.2 การเรียนในห้องเรียน เหมาะสำหรับโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ไม่มากและมีพื้นที่มากพอให้ปฏิบัติตามนโยบาย Social Distancing เพื่อรักษาระยะห่างและ ดูแลสุขภาพอนามัยของผู้เรียนอย่างเคร่งครัด

1.3 การเรียนผสมผสานแบบออนไลน์และออฟไลน์เหมาะกับโรงเรียน ขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนจำนวนมากและไม่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน ออนไลน์มาก่อน ควรแบ่งกลุ่มนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อสลับกันมาเรียนทางโรงเรียน สามารถจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนแบบรักษาระยะห่างได้อย่างเข้มข้น เพื่อให้การ เรียนรู้มีประสิทธิภาพ โดยโรงเรียนเลือกวิชาที่มีการปฏิบัติหรือต้องเรียนรู้ร่วมกันมาจัดการ เรียนที่ห้องเรียนในขณะวิชาอื่นให้จัดการเรียนการสอน ผ่านออนไลน์

1.4 การเรียนแบบ Home School การเรียนแบบนี้จะมีเพิ่มขึ้นในประเทศไทย เนื่องจากผู้ปกครองอาจมีความกังวลเรื่องความปลอดภัยของบุตรหลานจากโรคภัย ไข้เจ็บ มลพิษ มลภาวะและภัยคุกคามอื่น

2. ด้านการประเมินผล การประเมินผลในยุควิถีใหม่จะถูกเปลี่ยนจากการ ประเมินผลการเรียนไปสู่การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งการวัดผลลัพธ์ให้ครูเข้าใจว่า

ผู้เรียนเหมาะสำหรับการเรียนแบบไฮนและอะไรสามารถเติมทักษะที่ครูคาดหวังได้
การประเมินผลในยุคชีวิตใหม่จึงเป็นการทำความเข้าใจ ไม่ใช่การตัดสิน

3. ด้านการพัฒนาครู แนวคิดในการปรับบทบาทครูและการพัฒนาครู ดังนี้

3.1 ปรับปรุงแบบดั้งเดิมจากครูที่ผู้สอน (Teacher) ไปสู่ครูที่สนับสนุนการเรียนรู้ หรือ Learning Facilitator

3.2 ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมครูให้ครูเปลี่ยนจากผู้สอนไปเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ ชักชวนให้เด็กได้เรียนรู้

4. ด้านการบริหารหลักสูตร บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาวิถีใหม่นอกจากจะพัฒนาทักษะการศึกษาให้แก่คนรุ่นใหม่แล้ว ยังต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น Up-Skill และ Reskill และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่คนทุกช่วงวัย ดังนั้นหลักสูตรการเรียนการสอนต้องมีความหลากหลายและรูปแบบการสอนก็ต้องปรับให้มีทั้ง 2 แบบ คือ แบบออนไลน์และออฟไลน์ ไม่มี 30 สูตรสำเร็จว่าหลักสูตรไหนจะออนไลน์ 100% การออกแบบหลักสูตรจึงควรคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน มีแบบทดสอบที่หลากหลายเพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน รวมทั้งนักเรียนและครูมีบทบาทในการออกแบบสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน การศึกษายุคนี้จึงต้องหาจุดพัฒนาเด็กไทยให้สู่โลกดิจิทัลหรือการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้การสอนให้เป็นฐานสมรรถนะ เพราะหลักสูตรฐานสมรรถนะจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ค้นพบศักยภาพของเด็กไทยมากขึ้น

5. การรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน เนื่องจากระบบการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม มีการให้ความสำคัญกับกระบวนการรวมถึง well-being ของนักเรียนแบบองค์รวม เกิดการพัฒนาการศึกษาโดยการรับฟังเสียงสะท้อนจากทุกระดับ ร่วมการตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาที่จะช่วยให้โรงเรียนและครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ยุควิถีใหม่ ดังนี้

5.1 รับฟังเสียงครูในการกำหนดนโยบาย แผนการ เพราะการพูดคุยเป็นสิ่งสำคัญ ในการวางแผนเปิดโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร ครู พ่อแม่ ชุมชน รวมถึงนักเรียน ควรมีการพูดคุยกัน เพื่อให้ความต้องการของนักเรียนทุกคนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

5.2 สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับทุกคนในโรงเรียน ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ของนักเรียนและครูคือสิ่งสำคัญที่สุดเมื่อเปิดโรงเรียน

5.3 ให้ความสำคัญกับสภาพจิต สังคม อารมณ์ของครูและนักเรียน โควิด-19 อาจทำให้ครู นักเรียน รวมทั้งผู้ปกครองรู้สึกเครียด หากความเครียดนั้นไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมอาจส่งผลต่อการเรียนรู้ในระยะยาวและการเรียนรู้ในภาพรวมของนักเรียนได้ สำหรับครูอาจเกิดภาวะหมดไฟในการสอน (Burnout) ทำให้ครูขาดงานบ่อยขึ้น หรือถึงขั้นลาออกจากงาน ผู้อำนวยการต้องให้ความมั่นใจกับครูว่าจะได้รับการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เมื่อครูเกิดปัญหาด้านสภาพจิตโดยวิธีที่หลากหลาย ได้แก่

5.3.1 ช่วยเหลือครูปรับตัวเข้ากับ New Normal เมื่อกลับมาสอนในชั้นเรียนปกติ ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการสนับสนุนและได้รับทรัพยากรที่เพียงพอในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนอีกครั้ง ครูหลายคนอาจต้องสอนซ่อมเสริมในช่วงนี้ หรือสอนในห้องเรียน ควบคู่กับไปการสอนออนไลน์ หรือต้องสอนหลายคาบมากขึ้น เพราะต้องลดขนาดห้องเรียนลงเพื่อทำตามมาตรการ Social Distancing

5.3.2 จัดให้มีครูเพียงพอ และให้ครูได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขกับมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม ได้เงินเดือนตรงต่อเวลา หรือลาป่วยได้เมื่อรู้สึกไม่สบาย ถือเป็นเรื่องสำคัญในสถานการณ์นี้ ผู้บริหารไม่ควรลดสิทธิต่าง ๆ ของครูและมีเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมสำหรับครู

5.3.3 ลงทุนกับภาคการศึกษา ในหลาย ๆ ประเทศ เงินเดือนครูและสวัสดิการต่าง ๆ ถือเป็นงบประมาณก้อนใหญ่ที่สุดของประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่มีรายได้ทางเศรษฐกิจต่ำ จากวิกฤติโควิด-19 ทรัพยากรที่มีอยู่อาจลดลงเมื่อรายได้ผู้คนลดลง ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาสามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่อง ฝ่ายบริหารด้านการศึกษาจำเป็นต้องลงทุนกับครู และบุคลากรทางการศึกษา ไม่ใช่แค่การไม่ลดเงินเดือนเท่านั้น แต่ต้องจัดอบรมที่จำเป็น รวมถึงให้การสนับสนุนด้านสภาพจิตใจด้วย

5.3.4 ตรวจสอบสถานการณ์และข้อเสนอแนะจากครู เมื่อโรงเรียนเปิดเรียน ต้องคอยตรวจสอบและประเมินสถานการณ์ พร้อมปรับแผนที่จำเป็น กระทรวงศึกษาธิการ ฝ่ายบริหารและผู้อำนวยการต้องตรวจสอบและประเมินกรอบการทำงานเพื่อวัดความก้าวหน้า ซึ่งกรอบการทำงานเหล่านี้ควรคำนึงถึงบทบาทการสอนที่มีคุณภาพของครู และส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดี โรงเรียนต้องไม่ลืมเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความคิดเห็นและประเมินการทำงานของโรงเรียนด้วย

6. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญ การเรียนการสอนที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามการลงทุน ถ้าหากโรคระบาดยังมีต่อเนื่อง ต้องปรับการลงทุนจากการลงทุนในสถานศึกษาเป็นการลงทุนในเรื่องของการพัฒนาปรับระบบการทำงาน หากพิจารณาหลักสำคัญของการปรับการทำงานในระบบการศึกษาไปสู่แผนในการสร้างการเรียนรู้และการอยู่รอดในปัจจุบัน โดยต้องมีการปฏิสัมพันธ์ ฟังพาสรรหาแหล่งความรู้ ประสบการณ์ และการมีงานทำในบริบทใหม่ ปรับวิธีการทำงานด้วยการออกไปเชื่อมกับโลกที่เป็นจริง ในภาคการผลิตการบริการ นวัตกรรม และเชื่อมกับการสื่อสารยุคใหม่ เพื่อช่วยให้วิธิตัด ประสบการณ์ และกระบวนการทำงานสอดรับปรับเปลี่ยนสร้างมิติการศึกษาใหม่ในรูปแบบของธุรกิจใหม่ (New Business Model) ที่ทำให้การศึกษามีความหมายและศักยภาพที่สามารถที่จะเชื่อมโยงกับแหล่งงาน การพัฒนาทักษะ ประสบการณ์และความรู้ของบุคคล การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารจัดการระบบและองค์กรโดยรวมได้อย่างน่าพึงพอใจ การทำงานด้านการศึกษาในยุควิถีใหม่ ต้องปรับพัฒนาความร่วมมือและความสัมพันธ์ภายในองค์กรและกับภายนอก ขึ้นใหม่ การปรับใหม่ให้ทันโลกที่เชื่อมโยงและนวัตกรรมในองค์กรจะช่วยทำงานแบบใหม่ที่ก้าวทันโลกทันความเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 มีพื้นที่ใหม่ของการเรียนรู้ ประสบการณ์และการสร้างสรรค์ ลดความซับซ้อนขององค์กรด้วยเครือข่ายที่เชื่อมโยงบนแพลตฟอร์มที่เข้าถึงง่าย เร็ว ต้นทุนต่ำนอกจากนี้ยังต้องลงทุนในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนออนไลน์ที่จำเป็นต้องมีการลงทุนในเรื่องของอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้การเรียนการสอนออนไลน์มีประสิทธิภาพมากขึ้น

มาลี บุญศิริพันธ์ (2563, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า New Normal หมายถึง ความปกติใหม่ ฐานชีวิตใหม่หรือยุควิถีใหม่เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนแนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยจนเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ยุควิถีใหม่ (New Normal) หมายถึง การดำเนินชีวิตใหม่ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนแนวปฏิบัติที่คนในสังคม ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วย วิถีเรียนรู้ วิธิตัด วิถีปฏิบัติและจัดการ มีการนำเทคโนโลยีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา ยุควิถีใหม่ของผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในบริบท สังคม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพ การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่

สนุก สิงห์มาตร (2560, หน้า 490 – 491) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนา คุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการในยุคใหม่นี้ เพราะจาก สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่ ตลอดเวลาเช่นเดียวกัน ธรรมชาติของความเป็นผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่าง ระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตามอำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อ ผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตามความเป็นผู้นำในการบริหารยุคใหม่จึงถือว่าเป็น รูปแบบพิเศษของการบริหาร ในเรื่องเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในการ บริหารงานในศตวรรษที่ 21 นี้ จึงขอนำเสนอรูปแบบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้ดังต่อไปนี้ 1) การรอบรู้ 2) อุดมการณ์ 3) เท้าตัน 4) กล้าตัดสินใจ 5) วิสัยทัศน์ เชิงกลยุทธ์ 6) สร้างทีม 7) ใฝ่บริการ

ชัยธวัช เนียมศิริ (2560 – 2561, หน้า 23 – 25) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วย องค์ประกอบเฉพาะที่ 4 ประการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน (Interco related) และมีความสำคัญที่แตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ทิพวรรณ ล้วนประสิทธิ์สกุล (2562, หน้า 217 – 218) ได้ทำการศึกษาและ สังเคราะห์งานวิจัยพร้อมเสนอแนวคิดคุณลักษณะของการเป็นนักบริหารมืออาชีพใน ยุคไทยแลนด์ 4.0 ประกอบด้วย

1. มีวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถ มองเห็นภาพในอนาคต และแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาทั้งปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี

2. กล้าตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนที่สุขุมรอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ
3. ไวต่อข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นคนที่ทันสมัย ไวต่อข้อมูลทันต่อข่าวสารหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอ
4. เกิดทุนความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือคนที่จะเป็นใหญ่เป็นผู้นำได้นั้น ต้องเป็นคนที่ซื่อมือสะอาด บริหารงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
5. คัดสรรเทคนิควิธีการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีวิธีปฏิบัติงานที่ดีหรือเป็นเลิศ (Best Practice)
6. ประสานสิบทิศ ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับหน่วยงาน หรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีสามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้และสามารถขจัดปัดเป่าปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้
7. มีจิตยึดมั่นในความสามัคคีปรองดองสมานฉันท์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ
8. ผลักดันจูงใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบุคคลที่สามารถโน้มน้าวผลักดันหรือจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานสูง ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้การชมเชยให้รางวัลหรือบำเหน็จ ความชอบ
9. ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญและพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข ไม่หนีปัญหาและไม่พอกพูนปัญหา
10. รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ นักบริหารมีอาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่นและอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลาง
11. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม จะต้องผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นมืออาชีพใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม บริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ

หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น (2563, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้ ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำทางเทคโนโลยี ผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำมีวิสัยทัศน์

ธีรศักดิ์ สารสมัคร (2563, หน้า 348 – 349) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 มีดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล

จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 906) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษา มี 5 องค์ประกอบ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ หมายถึง ระดับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารหรือผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างไปจากอดีต เปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ทั้งวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีปฏิบัติและการจัดการ การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาบริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน สามารถพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำที่มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น เสียสละเพื่อองค์กร มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรม และจริยธรรม

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวอุทิศตนเพื่อองค์กร มีมาตรฐานในการทำงานสูงเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงหน้าที่ที่สำคัญมีการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในเชิงบวก

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ มีการกระตุ้นการทำงานของบุคลากร ด้านความคิดความแตกต่าง การอยู่ร่วมกัน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น สามารถมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีการคิดอย่างเป็นระบบ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสื่อสารแบบสองทางและแบบรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เล็งสังสอนและให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอและมีเทคนิคในการมอบหมายงาน

5. ด้านการมีทักษะดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำแนวคิดวิธีการทำงานโดยการนำสื่อ เทคโนโลยี วิธีการหรือนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบการทำงาน การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุควิธีใหม่ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

อภิสิรา มุ่งมาตร (2564, หน้า 75) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ) (2565, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับยุควิธีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมประกอบ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความสำคัญรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการบริหารจัดการเทคโนโลยี

วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ (2565, หน้า 131) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำในการบริหารองค์การยุคนิวนอร์มัลจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ภายใต้อาณาการณที่ต้งมการปรับรูปแบบการทำงานขององค์การให้เข้ากับยุคควนอร์มัลนั้นผู้บริหารจะต้งมแนวคตที่ชัดเจนในการนำพาคองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และการที่ผู้บริหารเห็นเป้าหมายในการนำพาคองค์การไปให้ถึงนั้น ผู้บริหารเองจะต้งศึกษาพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ตลอดจนเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางขององค์การ

2. คตเชิงระบบ (System Thinker) คือ ต้งมการวางระบบการทำงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ มีการวิเคราะห์ถึงพันธกิจขององค์การว่ามีอะไรบ้างและกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อสนองพันธกิจมีอะไรบ้าง และกิจกรรมใดที่จะสามารถควบรวมได้เพื่อลดขนาดและจำนวนของการดำเนินกิจกรรม แต่ยังคงตอบสนองพันธกิจขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนต้งมีการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อวางแนวทางในการป้องกันผลกระทบ

3. ใช้เทคโนโลยี (Technology) คือ ต้งมการนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ต้งให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ที่บ้าน การอบรมหรือพัฒนาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ หรือแม้แต่ในสถาบันการศึกษาที่ให้มีจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ ผู้บริหารจะต้งมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยการปฏิบัติงานตลอดจนการกำกับควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

4. มีความรับผิดชอบ (Accountability) คือ ผู้บริหารจะต้งมีความรับผิดชอบต่อองค์การ คือ 1) รับผิดชอบต่อตนเองในฐานะผู้บริหารจะต้งมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง คือ ทำหน้าที่บริหาร จะต้งมีการศึกษาสถานการณ์เพื่อให้รู้เท่าทันและนำมาเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ 2) รับผิดชอบต่อบุคลากร (วารสารพุทธสังคมิทยาปริทรรศน์ Journal of Buddhist Sociology, หน้า 132) เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารจะต้งมีการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรให้เขามั่นใจในการปฏิบัติงานว่าจะไม่ได้รับผลกระทบจากภัยต่าง ๆ เช่น การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 ผู้บริหารจะต้งมีมาตรการป้องกันการระบาดของเชื้อไวรัส ต้งมีการจัดหาวัคซีนป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 มาฉีดให้แก่บุคลากรการจัดพ่นยาฆ่าเชื้อในสำนักงานหรือการกำหนดวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นต้น

และ 3) รับผิดชอบต่องานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องจะต้องมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์

5. มีความยืดหยุ่น (Resilience) คือ การบริหารองค์การในวิถีแบบใหม่ ผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์การสามารถดำเนินไปได้ เช่น การให้บุคลากรทำงานอยู่ที่บ้าน (Work from home) หรือการสลับการเข้าเวรในการทำงาน ซึ่งปรับให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ ไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานในแบบเดิมที่ต้องเข้าประจำในสำนักงาน

Hoy and Miskel (2012, p. 169) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ด้านการตัดสินใจ การตัดสินใจ เป็นการให้ผู้บริหารตัดสินใจกระทำ การหรือละเว้นการกระทำการใด ๆ เป็นความรับผิดชอบหลักของผู้บริหารทุกคน และเป็นกระบวนการที่การตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติ กระบวนการตัดสินใจจะไม่มีที่สิ้นสุดจนกว่า การตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติเป็นที่เรียบร้อยแล้วและเป็นกระบวนการทางเลือกที่ดีที่สุด ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองคาดหวังไว้ ผู้ทำการตัดสินใจจึงต้องใช้ดุลยพินิจพิจารณาในทุกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ

2. ด้านการจูงใจ การจูงใจ การโน้มน้าวใจเป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล ตามที่ต้องการ เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการของบุคคล ความสำเร็จของงาน ความต้องการในพลังอำนาจ และคุณงามความดี

3. ด้านการเป็นผู้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคปฏิรูป รวมทั้งยุควิถีชีวิตใหม่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่ปฏิรูปการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุกคนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ บุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง คือ เป็นนักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประเมินประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์

4. ด้านความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบสภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำหรือไม่ได้ละเว้นสิ่งอันควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคม

ที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีต้องยินดีรับผิดชอบเมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้ว และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีและประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย ความกล้าหาญ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกปลอดภัย และทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

5. ด้านมนุษยสัมพันธ์ มนุษยสัมพันธ์ เป็นศิลปะและการปฏิบัติในการ นำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกับเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม เป็นการติดต่อ พูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือ หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือเพื่อการอยู่ร่วมกันของบุคคลใน สังคมอย่างมีความสุข และเป็นกระบวนการบริหารการครองใจคน เพื่อให้เกิดความพึง พอใจ เกิดความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน มีความสุขในการทำงาน สามารถ ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของผู้นำ ความหมายของ ภาวะผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำ ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสำคัญของผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเป็นมาของยุควิถิใหม่ และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว เพื่อประยุกต์เป็นแนวคิดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในยุควิถิใหม่ รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	สนุก สิงห์มาตร (2560)	ชัยวิช เนียมศิริ (2560-2561)	ทิพวรรณ ลวนประสิทธิ์สกุล (2562)	ธีรศักดิ์ สารสมัคร (2563)	หนึ่งฤทัย ไชยกลิ่น (2563)	จารุวรรณ นุสา (2564)	สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564)	อภิสร่า มุ่งมาตร (2564)	พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีไล (เกตุสุวรรณ) (2565)	วีระพงศ์ เกียรติไพโรยต์ (2565)	Hoy and Miskel (2012)	ความถี่	ร้อยละ
1. ดานมีวิสัยทัศน์รวม	✓		✓		✓	✓				✓		5	45.45
2. ดานการมีส่วนร่วม			✓									1	09.09
3. ดานการตัดสินใจและมีความ ยึดหยุ่นตามสถานการณ์	✓		✓							✓	✓	4	36.36
4. ดานไวต่อข้อมูล	✓		✓									2	18.18
5. ดานการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				7	63.63
6. ดานสร้างทีม	✓											1	09.09

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	สนุก ลิงห์มาตร (2560)	ชัยวิช เนียมศิริ (2560-2561)	ทิพวรรณ ล้วนประสิทธิ์สกุล (2562)	ธีรศักดิ์ สารสมัคร (2563)	หญิงฤทัย ไชยหลั่น (2563)	จารุวรรณ นุสา (2564)	สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564)	อภิสร่า มุ่งมาตร (2564)	พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสิโล (เกตุสุวรรณ) (2565)	วิระพงษ์ เกียรติไพรัช (2565)	Hoy and Miskel (2012)	ความถี่	ร้อยละ
7. ด้านรอบรู้	✓											1	09.09
8. ด้านใ้บริการ	✓											1	09.09
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			7	63.63
10. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา		✓		✓		✓	✓	✓	✓			6	54.54
11. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		✓		✓		✓	✓	✓	✓			6	54.54
12. ด้านมนุษยสัมพันธ์										✓		1	09.09
13. ด้านมีความซื่อสัตย์			✓									1	09.09
14. ด้านคัดสรรเทคนิควิธีการทำงาน			✓									1	09.09
15. ด้านประสานลึบทิศ			✓									1	09.09

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	สนุก ลิงห์มาตร (2560)	ชัยวิช เนียมศิริ (2560-2561)	ทิพวรรณ ลอนประสิทธิ์สกุล (2562)	ธีรศักดิ์ สารสมัคร (2563)	หนึ่งฤทัย ไชยหลั่น (2563)	จารุวรรณ นุสา (2564)	สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564)	อภิสร่า มุ่งมาตร (2564)	พระบัลลิตชัยรัตน์ ปิยสิไล (เกตุสุวรรณ) (2565)	วิระพงษ์ เกียรติไพรัช (2565)	Hoy and Miskel (2012)	ความถี่	ร้อยละ
16. ด้านมีความสามัคคีปรองดอง			✓									1	09.09
17. ด้านการจูงใจ			✓								✓	2	18.18
18. ด้านทนต่อปัญหาและอุปสรรค			✓									1	09.09
19. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล				✓	✓		✓		✓	✓		5	45.45
20. ด้านเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม					✓							1	09.09
21. ด้านความรับผิดชอบ											✓	1	09.09
22. ด้านคิดเชิงระบบ										✓		1	09.09
23. ด้านการเป็นผู้มีประสิทธิภาพ											✓	1	09.09
รวม	7	4	11	5	5	5	5	4	4	4	5		

จากตาราง 1 จากแนวคิดและทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ไว้อย่างหลากหลายซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ความถี่ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น พบว่า

ตัวแปรที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์รวมได้มีนักการศึกษาใช้ชื่อตัวแปรที่ต่างกัน แต่มีความหมายลักษณะเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ว่าด้านการ มีวิสัยทัศน์รวม นอกจากนี้ตัวแปรที่ 3 ด้านการตัดสินใจและด้านมีความยืดหยุ่น มีความหมายและแนวคิดที่ใกล้เคียงกันสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ว่าด้านการตัดสินใจและมี ความยืดหยุ่นตามสถานการณ์และจากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ตามแนวคิดนักวิชาการ และนักวิจัยร้อยละ 30 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยสุด ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม	คิดเป็นร้อยละ	45.45
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	คิดเป็นร้อยละ	63.63
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	คิดเป็นร้อยละ	63.63
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	คิดเป็นร้อยละ	54.54
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	คิดเป็นร้อยละ	54.54
6. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	คิดเป็นร้อยละ	45.45
7. ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่น	คิดเป็นร้อยละ	36.36

ตามสถานการณ์

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเพื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี รายละเอียด แต่ละด้านดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิสัยทัศน์ใหม่

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

1.1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วม

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วมไว้ดังนี้
 กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 29) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์
 เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ นำไปสู่
 การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศ

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, หน้า 10 – 11) อธิบายความหมาย
 ของการมีวิสัยทัศน์ว่าเป็นการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความเร็วความคิดกว้าง
 คิดไปถึงอนาคต รวมทั้งสามารถสร้างกลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานมุ่งเน้นความสำเร็จ
 ของงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 52) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์
 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่
 นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติ
 ที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์
 (vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพ
 ในอนาคตที่เป็นไปได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

เจริญ สุขทรัพย์ (2556, ออนไลน์) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง
 การมองภาพในอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทาง
 ที่เชื่อมโยงภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่
 ต้องการจุดมุ่งหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำท่าย มีพลังและความเป็นไปได้

ทองคำ พิมพ์พา (2556, หน้า 23) กล่าวว่า วิสัยทัศน์
 หมายถึง การชี้ทิศทางในอนาคตที่ควรจะมาจากปัญญาที่มีความเป็นไปได้และ
 สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งนี้ภาพในอนาคตดังกล่าวจะสะท้อน
 ความจริงและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่ดีกว่า

Nanus (1992, p. 156) ได้เสนอองค์ประกอบของวิสัยทัศน์
 ไว้ 4 ประการคือ

1. เป้าหมายรวม (Shared Purpose) เป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรและทีมงานร่วมกันโดยมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกัน

2. เพิ่มอำนาจให้บุคคล Empowered (People) ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้นมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3. การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเหมาะสม Appropriate (Organizational Change) ปรับการบริหารองค์กรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมมีการออกแบบองค์กรใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจและวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา

4. ความคิดเชิงกลยุทธ์ Strategic (Thinking) มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลา มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรตลอดเวลาความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหารเพื่อบริการลูกค้า การบริหาร เพื่อการแข่งขันและการบริหารเพื่อประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์กร จะต้องมีความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา

Bennis (2002, p. 15) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นความสามารถในการสร้างสรรค์และสามารถที่จะแปลออกมาเป็นการปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์ของผู้นำเปรียบเสมือนสะพานที่เชื่อมปัจจุบันไปสู่อนาคต

Grant (2012, p. 15) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์มักสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสามารถสร้างกลยุทธ์ วิธีการทำงาน มุ่งเน้นประสิทธิภาพและลดกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

Northouse (2012, p. 29) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Introduction to Leadership: Concepts and practice ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในยุควิถีใหม่และมองการณ์ไกล กล่าวที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่าง

ต่อเนื่อง เพิ่มอำนาจให้บุคคล ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้นมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับยุควิสัยทัศน์ใหม่อยู่ตลอดเวลาและเปิดใจกว้าง คิดกว้าง คิดไปถึงอนาคต รวมทั้งสามารถสร้างกลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้น ความสำเร็จของงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุควิสัยทัศน์ใหม่อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สามารถ มองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2. องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ร่วม

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ร่วมไว้ดังนี้

กิตดีกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 29) กล่าวไว้ว่าการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 52) กล่าวไว้ว่าการมีวิสัยทัศน์วัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี role (model)

สไบแพร สัทโส (2562, หน้า 44) กล่าวไว้ว่าการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 1) การจัดการความเปลี่ยนแปลง 2) เป้าหมาย 3) การสร้างเครือข่าย 4) การมองการณ์ไกล 5) ความสามารถในการสร้างกลยุทธ์

จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 906) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision: SV) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และผู้บริหารและครูร่วมสร้างความปรารถนาไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน

Kapur (2007, p. 17) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี role (model)

Northouse (2012, p. 29) คุณลักษณะที่สำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) ภาพในอนาคตที่ดีกว่าปัจจุบันและดีกว่าที่เป็นอยู่ 2) การเปลี่ยนแปลงเป็นการกระทำบางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ ๆ 3) ค่านิยมการนำไปสู่ค่านิยม

ที่เป็นบวกขององค์กร 4) เป้าหมายการกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้น และระยะยาวที่ชัดเจน 5) ความท้าทายเป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ๆ

ดังนั้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย

1) การจัดการความเปลี่ยนแปลง 2) เป้าหมาย 3) การสร้างเครือข่าย 4) การมองการณ์ไกล 5) ความสามารถในการสร้างกลยุทธ์และผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และผู้บริหารและครูร่วมสร้างความปรารถนาไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.1 ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไว้ดังนี้ พรชัย เจตมาน (2560, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นระดับพฤติกรรมการทำงานที่ผู้นำแสดงให้เห็นและเป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีเป้าหมายชัดเจนและมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค การมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน มีความสามารถ มุ่งมั่น ตระหนักและทุ่มเท มีความสามารถในการจัดการหรือควบคุมตนเอง เห็นคุณค่า มีคุณธรรมและจริยธรรม

เกศสุตา วรรณสินธ์ (2562, หน้า 46) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและให้การยอมรับ ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและมีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ สิ่งที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความยุติธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 45) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมมั่น ศรัทธา

ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำที่มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น เสียสละเพื่อองค์กร มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 83) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีอิทธิพลต่อครูโดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็งให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ผู้อื่นยอมรับและยอมเป็นผู้ตามในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริงในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าเป็นมิตรไมตรี เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน สามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเชื่อ ศรัทธา มีความมั่นใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกยินดี ภาคภูมิใจ เต็มใจ ร่วมใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การทำงานที่ผู้นำแสดงให้เห็นและเป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับภายใต้การเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ มีเป้าหมายชัดเจนและมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค การมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน เสียสละเพื่อองค์กร มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรม และจริยธรรม ทำให้บุคคลากรเกิดความภาคภูมิใจและให้การยอมรับ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและมีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

3.2 องค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไว้ดังนี้

สำเนา หมิ่นแจ่ม (2555, หน้า 76) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence: II) ประกอบด้วย 1) การมีจิตอาสาเข้าไปทำงานอย่างมุ่งมั่นทุ่มเทด้วยใจรัก 2) ความเสียสละ เวลา ทรัพย์สิน ส่วนตน 3) การมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสในการทำงาน

จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 906) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence: II) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ผู้บริหารประพฤติตนให้ครูเคารพนับถือเชื่อมั่นศรัทธาผู้บริหาร 2) มีวิสัยทัศน์และ 3) สามารถถ่ายทอดไปยังครูในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม และผู้บริหารมีไหวพริบ ความเฉลียวฉลาดเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์

(Bass, 1999, pp. 9 – 32; Bass and Avolio, 1994, pp. 2 – 6; Bass and Avolio, 1993, pp. 114 – 122, อ้างถึงใน ฐิติธัญญา พรหมศร, 2559, pp. 26 – 28) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership : II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มและผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อ

และค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตามและทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง

4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

4.1 ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ดังนี้

สำเนา หมิ่นแจ่ม (2555, หน้า 109 – 110) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ แรงผลักดันภายในของบุคคลที่ทำให้เขาทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาทำให้สำเร็จ (Schermerhorn Hunt and Osborn, 1997, p. 87) ผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงสร้างแรงบันดาลใจ โดยเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ให้เกียรติ ให้ความสำคัญกับครูและผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความท้าทายในการทำงาน ชื่นชมและให้กำลังใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการทำงาน ปลุกเร้าทางอารมณ์ให้ทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม พยายามจูงใจให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน เป็นคนมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จและให้ความเชื่อมั่นกับผู้ร่วมงานว่าตนเอง สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สำเร็จฝึกฝนให้ผู้ร่วมงานรู้จักการวางแผนการดำเนินงานในอนาคต ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม มีความรักและสามัคคีในการปฏิบัติงานกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจอยากอุทิศตนและทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนางานให้สำเร็จ

เกศสุตา วรรณสินธ์ (2562, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นในการบริหารที่เป็นกระบวนการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรโดยการสร้างแรงจูงใจในภายใน สร้าง

ขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน และเสียสละอุทิศตนในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยสร้างแรงจูงใจ การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

นฤมล คุณาแก้ว (2563, หน้า 24 - 25) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการใช้วิธีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ สนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบที่จะนำมาใช้แก้ปัญหา ผู้อำนวยการมักจะมินวัตกรรมใหม่ในการแก้ไขปัญหาเสมอทำให้บุคลากรรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหาได้และยังแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จต้องใช้ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรไม่แสดงการวิพากษ์วิจารณ์ ความคิดของบุคลากรที่คิดต่างจากความคิดของตนเอง ตลอดจนให้การชื่นชมและให้กำลังใจบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ผู้อำนวยการยังได้จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อพร้อมเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่จัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรเรื่องกระบวนการคิดแบบต่าง ๆ อยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความปกติใหม่เป็นคนมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้น กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจุบันในองค์การ สนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่าง

สม่ำเสมอและส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม มีความรักและสามัคคีในการปฏิบัติงานกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจอยากอุทิศตนและทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา

4.2 องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ดังนี้

นลินี ศรพรหม (2550, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์กรซึ่งผู้ตามมีส่วนร่วม อธิบายให้ผู้ตามทราบว่า จะช่วยกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างไรซึ่งพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรม ดังนี้

1. การกระตุ้นให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติโครงการใหม่ ๆ หรือทำงานที่ท้าทายความสามารถ
2. การให้โอกาสผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอาสาสมัครทำงาน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถความรับผิดชอบการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง
3. การมีนโยบายส่งเสริมการทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาของหน่วยงาน
4. การสร้างบรรยากาศติดต่อสื่อสารแบบเปิดเชื่อถือและวางใจซึ่งกันและกัน
5. การใช้ระบบการบันทึกสั้น ๆ แทนการรายงาน หรือการบันทึกแบบยาว
6. การสร้างความเชื่อมั่นผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ทำตามเพื่อให้ผู้ทำตามเกิดขวัญกำลังใจ พร้อมทั้งจะทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
7. การสร้างความเชื่อมั่น ในจุดมุ่งหมายที่เป็นอุดมการณ์ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ต้องมั่นใจว่าอุดมการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีคุณค่าควรแก่การเสียสละ ซึ่งเป็นการเชื่อมั่นในตนเองและการเชื่อมั่นในความถูกต้องของอุดมการณ์ ทำให้

ผู้ทำตาม ทุ่มเทความอย่างมากเป็นพิเศษในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเพื่อความสำเร็จ

8. การที่ผู้นำคาดหวังผู้ตามในด้านดี ผู้ซึ่งถูกคาดหวังจะทำได้ ดีกว่าผู้ซึ่งไม่ได้รับการคาดหวัง และผู้ที่ถูกคาดหวังจะทำได้ดี จะพยายามอย่างดี เพื่อให้ผู้นำมั่นใจว่า ความเชื่อของผู้นำนั้นถูกต้อง และพฤติกรรมที่ควรแสดง

9. พฤติกรรมที่ไม่ใช่คำพูด ประกอบด้วย ท่าทีของผู้นำที่ใช้ติดต่อกับผู้ตาม เช่น การยิ้มการพยักหน้าเป็นการยืนยันคำพูด

10. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นโอกาส ส่งเสริมการเรียนรู้ และการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตาม

11. การใช้เวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ตามนอกเวลา ตลอดจนการให้คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

12. การให้โอกาสผู้ตามได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เป็นการส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง และทำให้ผู้ตามสามารถใช้ทักษะและความสามารถได้ดีกว่าเพื่อความสำเร็จขององค์กร

สำเนา หมิ่นแจ่ม (2555, หน้า 121) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM) ประกอบด้วย 1) การสร้างความสัมพันธ์เป็นรายคน 2) การกระตุ้นให้เกิดความท้าทาย 3) การกระตุ้นให้มีขวัญกำลังใจ

จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 906) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ผู้บริหารมีทักษะการสร้างแรงบันดาลใจของครูผู้บริหารแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน และผู้บริหารแสดงออกถึงความทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์

Bass (1985, pp. 68 – 71) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ ดังต่อไปนี้

1) การเน้นการปฏิบัติ (Action Orientation) โดยที่ผู้นำจะกระตุ้นให้ตามได้ทดลองการได้อาสา เป็นโอกาสให้ผู้ตามแสดงความสามารถ ความรับผิดชอบ และเมื่อปฏิบัติงานเสร็จจะเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำมีนโยบายส่งเสริมการทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาของหน่วยงาน สร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารแบบเปิด และเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน การใช้ระบบการบันทึกแบบสั้น ๆ แทนการรายงานหรือการบันทึกแบบยาว ๆ (Length Reports)

2) การสร้างความเชื่อมั่น (Confidence Building) ความเชื่อมั่นเป็นแหล่งความเข้มแข็งทางอารมณ์ เมื่อผู้ตามเกิดความเครียดหรือความยุ่งยากหรือเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตามเมื่อผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นจะทำให้ผู้ตามเกิดขวัญและกำลังใจ และความทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

3) การสร้างความเชื่อในจุดมุ่งหมายที่เป็นอุดมการณ์ (Inspiring belief in “cause”) ผู้ตามจะยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตัวหรือทำงานที่เสี่ยงอันตรายหรือยากลำบากได้นั้น ผู้ตามต้องเชื่อว่า อุดมการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และมีคุณค่าแก่การเสียสละ (Hays and Thomas, 1967, p. 196, อ้างถึงใน Bass, 1985, p. 70)

4) การใช้ Pygmalion Effect หมายถึง การใช้ประโยชน์จากการหลงรักในสิ่งที่ทำ Pygmalion เป็นช่างแกะสลักซึ่งเขาได้สร้างสิ่งนั้นเป็นสาวที่สวยสุดจากการศึกษาของ โรสันทาล และจาคอบสัน (Resenthal & Jacobson, 1968) โดยการปลุกใจให้ครูมีความเชื่อว่าได้รับนักเรียนที่มีความเก่งและฉลาด กว่าเด็กในห้องเรียนอื่น เขาจะต้องสอนให้เด็กนั้นประสบความสำเร็จให้ได้

Cohen (1990, pp. 58 – 60, อ้างถึงใน นนทลี แสนหึง, 2561, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ 1) สร้างความมั่นใจ 2) สร้างความเชื่อมั่นในเหตุผลที่กระทำให้ลูกน้องรับรู้ว่าการกระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร 3) สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงกระบวนการที่ใช้กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน สร้างความตระหนักให้ครูดคิดสิ่งใหม่ให้แก่ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และกระตุ้นผู้ร่วมงานได้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และมีการคิดอย่างเป็นระบบ

5. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

5.1 ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญาไว้ดังนี้

สิทธิชัย อูสาพรหม (2562, หน้า 79) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การให้คำแนะนำและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ครูในกลุ่มสาระฯ การกระตุ้นครูในกลุ่มสาระฯ ให้รู้สึกว่าจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกิดการพัฒนาตนเองโดยมีการจัดการศึกษา อบรมสัมมนา

อังกูร เกาวัลย์ (2562, หน้า 35 – 36) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน สร้างความตระหนักให้ครูเกิดสิ่งใหม่ให้แก่ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียงนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีวิธีการแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ร่วมแสดงความคิดเห็นมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา มียุทธศาสตร์ในการคิด ตลอดจนการสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยมีการให้เหตุผลประกอบการสนับสนุน

สุเมธ บุญมะยา (2564, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 45) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ มีการกระตุ้นการทำงานของบุคลากร ด้านความคิด ความแตกต่าง การอยู่ร่วมกัน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น สามารถมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการคิดอย่างเป็นระบบ

Bass and Avolio (1994, p. 120 อ้างถึงใน อังกูร เก้าวลัย, 2562, หน้า 35) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาโดยพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานได้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำแนะนำและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ครูให้รู้สึกรู้ว่าต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในความปกติใหม่ ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกิดการพัฒนาตนเองโดยมีการจัดการศึกษา อบรมสัมมนาและกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และมีการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดวิถีทางใหม่ ๆ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5.2 องค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญา

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญาไว้ดังนี้

จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 906) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 1) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิด

สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูลู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในการเสนอแนะปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา

Quinn & Hall (1983, อ้างถึงใน Bass, 1985, p. 110) ได้กล่าวว่า
ชี้แนะที่ผู้นำใช้กระตุ้นทางปัญญาดังนี้

1) การกระตุ้นทางปัญญาโดยใช้หลักเหตุผล (Rationally) โดยผู้นำจะเน้นการจูงใจด้านความสำเร็จ ผู้นำเน้นหนักที่โครงสร้างงานที่เป็นทางการ การตัดสินใจของผู้นำจะใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อยแต่จะเน้นหนักที่ความรวดเร็วและประสิทธิผลในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ

2) การเน้นที่การอยู่รอด (Existentially) โดยผู้นำจะสนใจเกี่ยวกับการเพิ่มความมั่นคงความเชื่อถือ และการสร้างทีมงาน ผู้นำอาศัยกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ และมีความเชื่อว่าสติปัญญาสามารถเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ผู้นำจะตัดสินใจโดยวิธีการผสมผสานซึ่งต้องการข้อมูลจำนวนมาก และวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ หลายวิธี

3) การใช้ประสบการณ์ (Empirically) ผู้นำจะแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลจากประสบการณ์ แก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอน และใช้ข้อมูลจำนวนมากเพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุดของการปรับปรุงความมั่นคง ความปลอดภัยและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์การ

4) ผู้นำจะเน้นความเจริญก้าวหน้า (Idealistically) การปรับตัว การเรียนรู้ ความหลากหลายและการใช้ความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบการตัดสินใจจะมีความยืดหยุ่น มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาถ้ามีความจำเป็นนอกจากนั้นจะพบลักษณะของการกล้าเสี่ยงและการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในผู้นำเช่นนี้ด้วย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในการเสนอแนะปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาโดยผู้นำจะเน้นการจูงใจด้านความสำเร็จ ผู้นำเน้นหนักที่โครงสร้างงานที่เป็นทางการ การตัดสินใจของผู้นำจะใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อยแต่จะเน้นหนักที่ความรวดเร็วและประสิทธิผลในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ

6. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

6.1 ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ดังนี้ รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551, อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 45) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้นผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นผู้ฝึกสอน และเป็นทีปรีษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อพัฒนา ผู้ร่วมงานผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการตามปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ และความเติบโตของแต่ละคนผู้นำจะพัฒนาศักยภาพผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

วิชชัย แสงหม่น (2552, อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 41) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจใจ เรามีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคลสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นที่เล็งสนใจให้คำแนะนำและส่งเสริม พัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

สร้อยญา เกิดแก้ว (2553, อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 71) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำสนใจในผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมพัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถตลอดจนผู้นำ ปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกันการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับสนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 45) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสื่อสาร

แบบสองทางและแบบรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เล็งสังสอนและให้คำแนะนำส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอและมีเทคนิคในการมอบหมายงาน

สรุปได้ว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงกระบวนการที่ใช้วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล คือ สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล พัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการตามความสนใจ ความสามารถตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกันการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับและยังมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารในรูปแบบใหม่ภายใต้ความปกติใหม่ และเป็นที่เล็งสังสอนและให้คำแนะนำและเป็นที่ยอมรับ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

6.2 องค์ประกอบของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

มีนักวิจัยและนักวิชาการ ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ดังนี้

บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 50) ได้สรุปไว้ว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแล เอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้ดีกว่าตนเอง มีคุณค่า ซึ่งให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลการมอบหมายงานที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ที่สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ อย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ

- 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม
- 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและ
- 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561, หน้า 67) ได้สรุปไว้ว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลคน คือ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ทราบถึงความแตกต่างของผู้ตามทั้งในด้านศักยภาพและการรับผิดชอบในหน้าที่มีการให้คำปรึกษาในการทำงาน มีความสัมพันธ์

อันดีกับผู้อื่นการพัฒนาในระดับความสามารถของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นและการมอบหมายงานที่ทำท่ายและเหมาะสม มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ให้คำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน 2) มีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการพัฒนา 3) มีการนิเทศงานเพื่อให้ผู้อื่นได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมี 5) การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตัวบุคคล

จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 906) คำนี้ถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้ผู้บริหารมอบหมายให้ครูทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครู พัฒนาตนเองมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผู้บริหารยอมรับความแตกต่างของบุคคลและเปิดโอกาสให้ครู ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

Bass (1985, อ้างถึงใน Schultz and Schultz, 1998, p. 211)

กล่าวโดยสรุปว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นความสามารถของผู้นำที่ทราบความแตกต่างของผู้ตาม ทราบจุดเด่นจุดด้อยของผู้ตาม และให้ความสนใจในความต้องการและความเจริญก้าวหน้าของผู้ตามซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสรุปได้ 3 ลักษณะคือ

1. การคำนึงถึงการพัฒนา (Development Orientation) ผู้นำต้องประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านความสามารถในการดำเนินงานในปัจจุบันและความรับผิดชอบที่จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคตผู้นำมีการกำหนดแนวทางเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและมอบหมายงาน เพื่อช่วยพัฒนาความสามารถและตอบสนองแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมที่เน้นการพัฒนา (Development Oriented Behavior) ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและมีการบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มเติมมีการมอบหมายงานโดยการให้โอกาสทำงานที่ทำท่ายและการให้ผู้อื่นได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย วิธีการพัฒนาและยกระดับความสามารถและศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การเน้นความเป็นบุคคล (Individualized Orientation) โดยมีการนิเทศงานแบบห่าง ๆ กันมีการติดต่อกันแบบสองทางทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ลูกน้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องนอกจากนี้ผู้นำต้องมีความเอาใจใส่ต่อความ

แตกต่างกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยพยายามค้นหาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนและมีวิธีการพัฒนาศักยภาพนั้นให้สูงสุดได้อย่างไร

3. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) คือ การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีมากกว่าร่วมกับสถานภาพการเป็นผู้บริหารที่จะช่วยเหลือให้คำปรึกษา สอนแนะนำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่าการดำเนินถึงปัจเจกบุคคล คือ 1) การดำเนินถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน 5) ให้คำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน 6) มีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ได้รับการพัฒนา 7) มีการนิเทศงาน เพื่อให้ผู้อื่นได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง 8) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เข้มแข็งมี 9) การมอบหมายงาน ที่เหมาะสมกับตัวบุคคล

7. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

7.1 ความหมายของทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลไว้อย่างหลากหลาย ไว้ดังนี้

พินดา พานิชกุล (2554, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกันการสื่อสารและการค้นสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว จึงจะช่วยให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้

กษิติธร ภูภราดัย (2559, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ทักษะดิจิทัลเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และการค้นสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันซึ่งทักษะด้านดิจิทัลมีทักษะ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านประสบการณ์ 4) ด้านคุณลักษณะ 5) ด้านสมรรถนะ

บุญชู ใจใส (2564, หน้า 51) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะดิจิทัล เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และ

การค้นสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว จึงจะช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลต้องมีทักษะ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านประสบการณ์ 4) ด้านคุณลักษณะ 5) ด้านสมรรถนะ

ลักขณา สิริวัฒน์ (2564, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะด้านดิจิทัล คือ ความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชนนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อตนเอง ต่อสังคมและต่อประเทศชาติ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางดิจิทัล และพลเมืองดิจิทัล อันเนื่องมาจากสังคมไทยปัจจุบันเป็นสังคมแห่งเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นประชากรในสังคมแห่งดิจิทัล จึงเป็นพลเมืองดิจิทัล เพราะต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำรงชีวิตทั้งติดต่อสื่อสารและการทำงาน โดยมีปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวช่วยให้ประสบผลสำเร็จ คือ ความฉลาดทางดิจิทัลซึ่งประกอบด้วยชุดทักษะ และความรู้ทั้งในเชิงเทคโนโลยีและการคิดขั้นสูง หรือที่เรียกว่า “ความรู้ดิจิทัล” (Digital Literacy) เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารในโลกไซเบอร์ รู้วิธีป้องกันตนเองจากความเสี่ยงต่าง ๆ ในโลกออนไลน์ เข้าใจถึงสิทธิความรับผิดชอบ และจริยธรรมที่สำคัญในยุคดิจิทัลและใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตในการมีส่วนร่วมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ชุมชน ประเทศ และพลเมืองบนโลกได้อย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และการค้นสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว จึงจะช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพได้ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จ ในการเปลี่ยนแปลงการทำงานและความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชนนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางดิจิทัล และพลเมืองดิจิทัล

7.2 องค์ประกอบของทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ดังนี้

ณัฐวดี พงศ์สิริ (2560, หน้า 38) ได้กล่าวถึง ทักษะความสามารถ สำหรับการรู้ดิจิทัล สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) และเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและการรู้ดิจิทัล คือ ความหลากหลายของทักษะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งทักษะเหล่านั้นอยู่ภายใต้ การรู้สื่อ (Media literacy) การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy) การรู้สารสนเทศ (Information literacy) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual literacy) การรู้การสื่อสาร (Communication literacy) และการรู้สังคม (Social literacy)

สุชญา โภมลวานิช (2560, หน้า 89 – 90) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 3 ตัว คือ กำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ และ 3) การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน

ปกรณ์ ลีสกุล (2561, หน้า 24) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญ ได้ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลและประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักว่าจะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) สามารถจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมีอาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วย

เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างอิสระ (Free flow of information) โดยนำมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด ทำให้เกิดประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรตั้งแต่การทำงานประจำวัน การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ การเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ตามแผนที่กำหนด การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิงนวัตกรรม 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง ติดตามแนวโน้มการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาให้โอกาสทดลองโครงการใหม่ ๆ และมีความรวดเร็วในการตัดสินใจ

ลักขณา สิริวัฒน์ (2564, หน้า 10 - 11) องค์ประกอบทักษะด้านดิจิทัล ทักษะด้านดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถ 2) ความรู้ 3) ประสบการณ์ 4) คุณลักษณะ

บุญชู ใจใส (2565, หน้า 79) ได้สรุปองค์ประกอบของทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อการวิจัยได้จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านประสบการณ์

สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักที่สำคัญของทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล มีดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล 2) การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรและผู้บริหาร 3) สมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร 4) การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 5) จริยธรรมองค์การและสังคมดิจิทัล

8. การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

8.1 ความหมายของการตัดสินใจ

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศร (2551, หน้า 18) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกเหล่านั้น หรือกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการของการบ่งชี้ธรรมชาติของปัญหาหรือโอกาสที่เฉพาะเจาะจงและเลือกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตรณะบุตร (2551, หน้า 166) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาตกลงใจซึ่งขาดจากทางเลือกที่มีอยู่มากกว่าหนึ่งทางเลือกขึ้นไปในอันที่จะให้มีการกระทำในลักษณะเฉพาะใด ๆ หรือการตกลงใจที่จะยุติข้อขัดแย้ง ข้อโต้แย้ง โดยให้มีการกระทำไปในทางหนึ่งทางใดที่ได้พิจารณาและตรวจสอบอย่างรอบคอบแล้ว

ภาณุพันธ์ พลอยพันธ์ และชัยชาญ เจริญรักษ์ (2557, หน้า 4) การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ให้พิจารณาอย่างดีแล้วว่าจะช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

วุฒิชัย ชมภู (2557, หน้า 20) การตัดสินใจ หมายถึง สิ่งหรือเรื่องที่เกิดตกลงใจ โดยผู้ที่ตัดสินใจต้องมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ ออกแบบหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา หรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้ คัดเลือกแนวทางที่มีความเหมาะสมสอดคล้องสู่การปฏิบัติ

จิตรกร จันทร์สุข (2564, หน้า 227) การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา คือ การตัดสินใจเป็นกระบวนการทางตรรกวิทยาในการพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผล ความเป็นจริง และระยะเวลาเพื่อพิจารณาทางเลือก เกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุด นอกจากนี้การตัดสินใจเป็นกิจกรรมด้านเชาว์ปัญญา โดยการเน้นระบบข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ และยังเป็นกิจกรรมด้านออกแบบการตัดสินใจ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อเป็นทางเลือกที่เหมาะสมนำไปปฏิบัติในการตัดสินใจ ดังนั้นการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการตัดสินใจเป็นการเลือกทางดำเนินการที่ดีที่สุดขององค์การ

สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกเหล่านั้น และเลือกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้ โดยในการเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ให้พิจารณาอย่างดีแล้วว่าจะช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้และกระบวนการทางตรรกวิทยาในการพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผล ความเป็นจริงและระยะเวลาเพื่อพิจารณาทางเลือกเกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุด นอกจากนี้การตัดสินใจเป็นกิจกรรมด้านเซาว์ปัญญา โดยการเน้นระบบข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ และยังเป็นกิจกรรมด้านออกแบบการตัดสินใจ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อเป็นทางเลือกที่เหมาะสมนำไปปฏิบัติในการตัดสินใจ

8.2 ความหมายของการมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ไว้ดังนี้
นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมีความยืดหยุ่น ดังนี้

Uniserve Science (2010, online) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นไว้ ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ โดยใช้ทักษะส่วนบุคคล

Zupanick, Psy.D. and Dombeck (2011, online) ได้ให้ความหมายของมีความยืดหยุ่นไว้ว่าความยืดหยุ่น เป็นความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถรองรับการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Rapone (2011, p. 2) ได้ให้ความหมายของมีความยืดหยุ่นไว้ว่าความยืดหยุ่น เป็นความสามารถในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ช่วยให้การจัดการกับเหตุการณ์นั้นได้อย่างดี

Soin (2013, online) ได้ให้ความหมายของมีความยืดหยุ่นไว้ว่าความยืดหยุ่นเป็นการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนวิธีการทำงานรวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงานใหม่

Learn direct Limited (2013, online) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นไว้ว่า ความยืดหยุ่น เป็นการปรับตัวให้สามารถพัฒนาความเข้าใจด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์ที่เป็นความสามารถเปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ความสามารถปรับรูปแบบของการทำงานหรือวิธีการของวิธีการที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์ ความสามารถในการปรับตัวตามธรรมชาติ การเรียนรู้วิธีที่จะปรับตัวความสามารถมองหาวิธีที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและวิธีการใหม่ของการทำงานอย่างรวดเร็วด้วยทัศนคติเชิงบวก

สรุปได้ว่ามีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถพัฒนาความเข้าใจด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์ที่เป็นความสามารถเปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนวิธีการทำงานรวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงานใหม่สามารถคิดหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างอิสระและหลากหลาย

จากความหมาย 2 ด้านสรุปได้ว่า การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกเหล่านั้น และเลือกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถพัฒนาความเข้าใจด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์ที่เป็นความสามารถ เปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผลความเป็นจริง และระยะเวลา เพื่อพิจารณาทางเลือกเกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุด และมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนวิธีการทำงานรวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

8.3 องค์ประกอบของการตัดสินใจ

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจไว้ดังนี้

วิฑูรย์ ตันศิริคงคผล (2542, หน้า 11) ได้แบ่งองค์ประกอบของการตัดสินใจออกเป็น 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ปัญหาหรือเป้าหมายในการตัดสินใจ ส่วนที่ 2 เกณฑ์ในการตัดสินใจ ส่วนที่ 3 ทางเลือก และส่วนที่ 4 ความเสี่ยงและความไม่แน่นอน

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2543, หน้า 188) องค์ประกอบการตัดสินใจ ได้แก่ 1) เวลาและสถานที่ที่เป็นอยู่รวมทั้งปัญหา 2) ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคลและสถานที่ 3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่านิยมของสังคม 4) ปัจจัยที่เกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2545, หน้า 261) แบ่งองค์ประกอบของการตัดสินใจเป็น 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ผู้ทำการตัดสินใจจะต้องเป็นบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่จะทำการตัดสินใจ องค์ประกอบที่ 2 ประเด็นปัญหาหรือเป้าหมายที่ต้องการตัดสินใจต้องชัดเจนแน่นอน องค์ประกอบที่ 3 ทางเลือกต่าง ๆ ที่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้ การพิจารณาทางเลือกจะต้องคำนึงถึงข้อมูล ข่าวสาร และปัจจัยอื่นที่จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดทางเลือกเหล่านั้นด้วยองค์ประกอบที่ 4 สภาพการณ์ที่ทำการตัดสินใจ ในขณะที่จะตัดสินใจทุกครั้งจะต้องกระทำภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจแตกต่างกันไปในแต่ละช่วงเวลาแต่ละสถานที่ สภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไขสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

วรพจน์ บุษราคัมวดี (2548, หน้า 113 - 114) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการตัดสินใจว่ามี 4 ประการ 1) ผู้ทำการตัดสินใจ 2) ประเด็นปัญหาที่ต้องตัดสินใจ 3) ทางเลือกต่าง ๆ ที่บรรลุเป้าหมายได้ 4) สภาพการณ์ที่สภาพการณ์ที่ทำการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการตัดสินใจ มีดังนี้ 1) ผู้ทำการตัดสินใจ 2) ประเด็นปัญหาที่ต้องตัดสินใจ 3) ทางเลือกต่าง ๆ ที่บรรลุเป้าหมายได้ 4) สภาพการณ์ที่สภาพการณ์ที่ทำการตัดสินใจ

8.4 องค์ประกอบย่อยของมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ไว้ดังนี้

Dubrin (2010, อ้างถึงใน มณฑาทิพย์ เสยยงคะ, 2556, หน้า 109 – 111) ให้คำนิยามของความยืดหยุ่นไว้ว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่นเป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

วณิช สุธารัตน์ (2547, อ้างถึงใน บุญนาค ทับทิมไทย, 2557, หน้า 67) ได้ให้ความหมายและตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นไว้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลายปรับตัวตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ ๆ ปลดปล่อยความคิดให้เป็นอิสระจากความคิดเก่า ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิด และการมองสิ่งต่าง ๆ ด้วยมุมมองที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และกำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น ประกอบไปด้วย 1) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ 3) การเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ ๆ

มาตา แก้วเซ่ง, สมชาย เทพแสง และเสมอบูรณ์ บุรศิริรักษ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้กล่าวไว้ในบทความวิจัยเรื่อง องค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 1) การปรับตัว 2) การรับฟังข้อความคิดเห็น 3) การคิดนอกกรอบ

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551, หน้า) ให้คำนิยามของความยืดหยุ่นไว้ว่าเป็นการกระทำที่หลากหลายมิติ หลายแง่มุม หลายรูปแบบ โดยกำหนดตัวบ่งชี้คือ 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ 2) การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และ 3) ความสามารถในการกระทำที่หลากหลายมิติ

กิตติ์กานจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 27) ได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความยืดหยุ่น” ในวิจัย เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เป็นการแสดงออกของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่าง

อิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

มณฑาทิพย์ เสยงคะ (2556, หน้า 110 – 112) ได้กล่าวไว้ว่าความยืดหยุ่น เป็นการยอมเปลี่ยนแปลงตนเองของบุคคลให้สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ การปรับเปลี่ยนแผนการทำงาน วิธีการทำงานและการเข้าใจข้อจำกัดและผลกระทบของปัญหาที่เกิดขึ้น และยอมรับในเงื่อนไขข้อกำหนดเพื่อลดปัญหาและความขัดแย้ง โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพของการทำงาน องค์ประกอบของความยืดหยุ่นเป็น ดังนี้ 1) การปรับตัว 2) ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน 3) กำหนดเป้าหมาย

บุญนาค ทับทิมไทย (2557, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่าความยืดหยุ่นเป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวและความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างอิสระและหลากหลายไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีดังนี้

1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

1. ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 345) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาหมายถึง ความเจริญเติบโต หรือก้าวหน้า โดยรูปศัพท์พัฒนามาจากภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่า การเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่พอใจ

บุญมี ก่อบุญ (2553, หน้า 256 – 264) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีสาระสำคัญของการพัฒนา
ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทีมและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านสมาชิก ด้านงานและ
ด้านทีม ดังนี้
 - 1.1 ด้านผู้นำ ได้แก่ รูปแบบผู้นำทีม บทบาทของผู้นำทีมและทักษะ
การบริหารทีม
 - 1.2 ด้านสมาชิก ได้แก่ ความรู้ความสามารถของสมาชิก ทักษะ
ของสมาชิก บทบาทหน้าที่ของสมาชิกแรงจูงใจของสมาชิก ความผูกพันที่มีต่องานของ
สมาชิก ทัศนคติของสมาชิกด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก
 - 1.3 ด้านงาน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของงาน ขอบเขตของงาน
ทรัพยากรของงาน รูปแบบของงาน และระบบการประเมินงาน
 - 1.4 ด้านทีม ได้แก่ ลักษณะของทีมงานขนาดของทีมงานโครงสร้าง
ของทีมงาน ปรับสถานของทีมงาน ประสิทธิภาพของทีมงาน บรรยากาศของ ทีมงาน
วัฒนธรรมของทีมงาน และการสื่อสารของทีมงาน
2. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารสถานศึกษา
ประกอบด้วย
 - 2.1 หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารสถานศึกษา
ประกอบด้วย หลักการพัฒนาด้านผู้นำ หลักการพัฒนาด้านสมาชิก หลักการพัฒนางาน
และหลักการพัฒนา ด้านทีมงาน
 - 2.2 วัตถุประสงค์การพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหาร
โรงเรียนประกอบด้วยวัตถุประสงค์หลัก และวัตถุประสงค์รอง
 - 2.3 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทีม ประกอบด้วย การประชุมเชิง
ปฏิบัติการการประชุมสัมมนา การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การระดมความสมอง การฝึกวิธี
ทำงาน การฝึกสถานการณ์จำลอง การศึกษาดูงาน การวิเคราะห์งานแบบ SWOT
Analysis การพัฒนาจิต และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
 - 2.4 การพัฒนาภาวะผู้นำทีมภาคทฤษฎี ประกอบด้วย การกำหนด
วัตถุประสงค์เฉพาะการกำหนดแผนการพัฒนา และการดำเนินการพัฒนาภาคทฤษฎี

2.5 การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำที่ภาคทฤษฎี

ประกอบด้วย ระยะก่อนการพัฒนา ระยะระหว่างการพัฒนา และระยะหลังการพัฒนา

2.6 การสัมมนาเพื่อนำเสนอผลการพัฒนาภาวะผู้นำที่

ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ การนำเสนอผลงานการกำหนดแผนการสัมมนา และดำเนินการสัมมนา

2.7 การสรุปผลการพัฒนาภาวะผู้นำที่ประกอบด้วย การ

สรุปผลการพัฒนาภาวะผู้นำที่ของผู้บริหารสถานศึกษาภาคความรู้ การสรุปผลการพัฒนาภาวะผู้นำที่ของผู้บริหารสถานศึกษาภาคปฏิบัติ และสรุปผลรวมการพัฒนาภาวะผู้นำที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

McCauley (1998, pp. 4 – 8) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การเพิ่มสมรรถนะบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำในการผลักดันให้กลุ่มสามารถทำงานโดยความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณค่า หลักการสำคัญ 3 ประการ ของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ

1. การพัฒนาภาวะผู้นำเริ่มจากการพัฒนาภายในตัวบุคคลนั้น
2. การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมีความหลากหลาย ทั้งในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ
3. การพัฒนาภาวะผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า ภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้

Keefe (1994, p. 248) ได้กล่าวถึงหลักการของรูปแบบเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำอย่างกว้าง ๆ เพื่อสร้างรูปแบบ 4 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงแบบ เส้นตรงธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

Mc Cauley and Ellen Van (1998, aanslu assqä, 2553, pp. 86 – 87) ได้กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในส่วนพัฒนาประสบการณ์ของภาวะผู้นำ

ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การประเมิน (Assessment) ความท้าทาย (Challenge) และการสนับสนุน (Support) จะช่วยให้ประสบการณ์ในการพัฒนามีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การประเมิน (Assessment) ทำให้บุคคลเข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ของตนด้วยข้อมูลการประเมินจะทำให้เห็นจุดอ่อน จุดแข็ง เกิดความตระหนักในตัวเองว่าต้องเรียนรู้ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างไร
2. ความท้าทาย (Challenge) เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสวงหาทักษะช่วยให้พัฒนาความคิดและการปฏิบัติ ซึ่งต้องเรียนรู้บทเรียนต่าง ๆ จากประสบการณ์ที่ต่างกัน
3. การสนับสนุน (Support) ทำให้บุคคลรู้ว่า การเรียนรู้ การเรียนรู้ และการเติบโตของบุคคลมีคุณค่า ช่วยให้สามารถอยู่กับการต่อสู้ดทบจากความเจ็บปวดที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงส่วนรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านกระบวนการของการพัฒนา และความสามารถในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ประสบการณ์ในการพัฒนาจะช่วยให้บุคคลขยายการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ประสบการณ์ในการพัฒนามากขึ้นเรื่อย ๆ ภายใต้บริบทและแวดล้อมกระบวนการต่าง ๆ ย่อมมีส่วนร่วมในการกำหนดการพัฒนาภาวะผู้นำ

สรุปได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถ ความรู้หรือทักษะของบุคคลในด้านการมีภาวะผู้นำ ซึ่งกระบวนการนั้นจะต้องเป็นไปแบบต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงของบุคคลให้มีความสามารถ ความรู้หรือทักษะด้านภาวะผู้นำที่เพิ่มขึ้น รูปแบบควรต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย นอกจากนี้การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่า การพัฒนารูปแบบอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป โดยทั่วไปแล้วอาจแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ Willer (1968, p. 18) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

Mc Cauley and Ellen Van (1998, danslu assqä, 2553, pp. 86 – 87) ได้กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในส่วนพัฒนาประสบการณ์ของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การประเมิน (Assessment) ความท้าทาย (Challenge) และการสนับสนุน (Support) จะช่วยให้ประสบการณ์ในการพัฒนามีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การประเมิน (Assessment) ทำให้บุคคลเข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ของตนด้วยข้อมูลการประเมินจะทำให้เห็นจุดอ่อน จุดแข็ง เกิดความตระหนักในตัวของบุคคลว่าต้องเรียนรู้ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างไร

2. ความท้าทาย (Challenge) เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสวงหาทักษะช่วยให้พัฒนาความคิดและการปฏิบัติ ซึ่งต้องเรียนรู้บทเรียนต่าง ๆ จากประสบการณ์ที่ต่างกันและการสนับสนุน (Support) ทำให้บุคคลรู้ว่าการเรียนรู้และการเติบโตของบุคคลมีคุณค่าช่วยให้สามารถอยู่กับการต่อสู้ของตนจากความเจ็บปวดที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ส่วนรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านกระบวนการของการพัฒนาและความสามารถในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ประสบการณ์ในการพัฒนาจะช่วยให้บุคคลขยายการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ประสบการณ์ในการพัฒนามากขึ้นเรื่อย ๆ ภายใต้บริบทและแวดล้อมกระบวนการต่าง ๆ ย่อมมีส่วนร่วมในการกำหนดการพัฒนาภาวะผู้นำ

สรุปได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถ ความรู้หรือทักษะของบุคคลในด้านการมีภาวะผู้นำซึ่งกระบวนการนั้นจะต้องเป็นไปแบบต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงของบุคคลให้มีความสามารถ ความรู้ หรือทักษะด้านภาวะผู้นำที่เพิ่มขึ้น

2. แนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำ

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ดังนี้

Dessler (1991, pp. 251 – 275) ได้กล่าวถึง การพัฒนาผู้บริหารโดยมีรูปแบบที่นิยมใช้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน การพัฒนาตามรูปแบบนี้เรียกว่าการพัฒนาโดยวิธีให้มีประสบการณ์จากการทำงานซึ่งมีหลายรูปแบบ ดังนี้

1.1 การหมุนเวียนงาน คือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ด้วยวิธีหมุนเวียน เปลี่ยนกันเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางทำให้มีประสบการณ์ด้านอื่น ๆ มากยิ่งขึ้นโดยหมุนเวียนดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน

1.2 การสอนงานคือการสอนผู้บังคับบัญชาสอนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานซึ่งให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องปฏิบัติวิธีการปฏิบัติข้อแนะนำต่าง ๆ การติดตามผลและการแก้ไขข้อผิดพลาด

1.3 การทดลองงานเป็นเทคนิคการฝึกงาน เช่น การทำการผู้แทนบริหารชั่วคราวหรืออาจมอบหมายงานเป็นบางอย่างทำให้เรียนรู้ได้เร็วขึ้น

1.4 การวางแผนความก้าวหน้า เป็นวิธีการช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจบนเส้นทางความก้าวหน้า เพื่อหาเงื่อนไขหรือข้อกำหนดในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างในการดำเนินงาน

2. การพัฒนานอกการปฏิบัติงาน

การดำเนินการเกิดขึ้นภายนอกองค์การหรือนอกเหนือการปฏิบัติงานประจำมีหลายรูปแบบ ดังนี้

2.1 กรณีศึกษาเป็นวิธีการนำเสนอปัญหาเพื่อรับการพัฒนาได้ ทำการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาค้นหาวิธีแก้ปัญหาอภิปรายร่วมกับผู้อื่น

2.2 เกมการบริหารเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสนใจของผู้ร่วมฝึกทักษะการแก้ปัญหาและวางแผนการทำงาน

2.3 การสัมมนาภายนอกเป็นการเข้าร่วมสัมมนาที่องค์การภายนอกจัดขึ้น และตรงกับความต้องการในการพัฒนาผู้บริหาร

2.4 โครงการร่วมมือร่วมกับมหาวิทยาลัยโดยมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดหรือเตรียมโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหาร อาจเป็นโครงการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรรายบุคคล หรือโครงการที่ได้ประกาศนียบัตร

2.5 การแสดงบทบาทสมมุติเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม แสดงบทบาทเป็นบุคคลต่าง ๆ เช่นเดียวกับการแสดงละคร

Dubrin (1998, p. 398) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสรุปได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของฝ่ายบริหารและการได้รับสนับสนุน (Involve Executive and Secure their Sponsorship) ในการใช้โปรแกรมฝึกอบรมภาวะผู้นำ ผู้บริหารระดับสูงจะกำหนดโปรแกรม วัตถุประสงค์การสนับสนุนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. การเปลี่ยนแปลงเป้าหมายอาชีพ Target (Career Transition) ผู้จัดการระดับต่าง ๆ ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่หลากหลาย อาจมีการจัดการให้ทำงานจริงด้วยการแสดงและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยกำหนดการเปลี่ยนแปลงองค์กร

3. กำหนดความต้องการขององค์กรปัจจุบันและอนาคต (Address Current and Future Organizational Needs) เพื่อการพัฒนาและรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. การใช้โมเดลที่เหมาะสม (Use an Appropriate Model)

การสอนด้วยกรอบงานจะทำให้เกิดการรับรู้ที่ดี เป็นการพัฒนาผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำที่ดีกว่าและรูปแบบการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำกับสมาชิก

5. สนับสนุนการปรับปรุงส่วนบุคคลด้วยเครื่องมือตรวจสอบ

วินิจฉัย (Support Individual Improvement with Diagnostic Tools) หมายถึงการประเมินตนเอง ด้วยเครื่องมือการประเมินในรูปแบบฟอร์มหรืออาจให้คนอื่นประเมินร่วมก็ได้

6. เนื้อหาปฏิบัติได้ตรงประเด็น (Ensure Practical and Relevant

Content) โปรแกรมนำเสนอด้วยปัญหาที่สัมพันธ์กันที่พบในขณะปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้ ใกล้้มมากที่สุด

7. เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับทีม (Emphasize Interpersonal

Relationships and Teamwork) เน้นการสร้างทีมและการยอมรับภายนอกเพราะผู้นำทุกระดับ จะต้องมี การติดต่อสื่อสารที่ดีมีทักษะในการสร้างทีม

8. การลงความเห็นแผนปฏิบัติการของแต่ละบุคคล (Conclude with

Individual Action Plans) ผู้เข้ารับการอบรมต้องพัฒนาแผนปฏิบัติการของตนเอง เพื่อให้เกิด การพัฒนาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

Dubin (1998, pp. 330 – 355) ได้จำแนกออกเป็น 5 วิธี ดังนี้

1. การทำความเข้าใจตนเองโดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูล

ย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับตัวผู้บริหารอย่างชัดเจน เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเอง ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ผู้บริหารพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพสูงกลุ่มหนึ่งลาออกจาก งานผู้บริหารที่ตรวจสอบภาวะผู้นำของตนเองโดยอาศัยข้อมูลที่ใช้บุคคลภายนอกเป็น ผู้สัมภาษณ์พนักงาน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงภาวะผู้นำของตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ระดับของการทำความเข้าใจตนเอง โดยใช้หลักการเรียนรู้แบบคิดครึ่งวงจร (Single-Loop Learning) กับการเรียนแบบคิดครบวงจร (Double-loop Learning) มีความหมาย ดังนี้ การ เรียนรู้แบบคิดครึ่งวงกลม หมายถึง การทำความเข้าใจตนเองระดับหนึ่งที่เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียน แสวงหาข้อมูลย้อนกลับเพียงพอที่จำเป็น เพื่อนำมายืนยันหรือใช้อธิบายความคิดหรือการ กระทำของตน ถ้ากรณีตัวอย่างของผู้บริหารมีผู้ร่วมงานลาออกมากผิดปกติดังกล่าว การเรียนรู้แบบคิดครึ่งวงกลม ได้แก่ การที่ผู้บริหารคิดเพื่อหาเหตุผลป้องกันตนเอง เปรียบเสมือนการทำงานของอุปกรณ์ควบคุมความร้อน (Thermostat) ที่ทำงานโดยอัตโนมัติ การเรียนแบบคิดครบวงจร หมายถึง การทำความเข้าใจตนเองระดับหนึ่งที่สูงซึ่งกว่าแบบ

แรกจะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมายืนยันเหตุผลของเป้าหมาย หรือ คุณค่าที่ปรากฏในสถานการณ์ ได้แก่ การที่ผู้นำตั้งคำถามต่อประสิทธิภาพของวิธีการใช้ ภาวะผู้นำของตนเอง พยายามลดความคิดป้องกันตนเองถึงประโยชน์จากการคิดทบทวนหาเหตุผล การพยายามทบทวนเพื่อทำความเข้าใจเหตุผลของสิ่งที่เกิดขึ้น ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานหรือใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

1.1 การสร้างวินัยในตนเอง หมายถึง ความพยายามที่จะรักษาความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายไว้ให้มั่นคงวินัยในตนเองมีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ เช่น การที่ผู้นำเห็นว่าการเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สำคัญ ผู้นำก็จะต้องอ่านหรือศึกษา อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟัง เพื่อสร้างความเป็นผู้นำที่สามารถจับประเด็นได้ถูกต้อง วินัยในตนเองมีความจำเป็นเพราะสภาวะต่าง ๆ มักหันเหความสนใจของผู้นำไปสู่ทิศทางอื่นเสมอ มีบทบาทต่อการศึกษาติดตามพฤติกรรมของบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่าคุณค่าบุคคลได้พัฒนาตนเองจริง

1.2 การศึกษา หมายถึง การถ่ายทอดความรู้โดยไม่คำนึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างทันทีที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับคณิตศาสตร์ก็หวังเชื่อว่า อาจจะมีโอกาสให้หลักคณิตศาสตร์ที่เรียนมาอธิบายเหตุผลของเหตุการณ์หรือปัญหาทางการบริหารขององค์กร ซึ่งจะเพิ่มความเป็นผู้นำให้เป็นที่ยอมรับการศึกษาอย่างเป็นทางการ การมีสัมพันธเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารและตำแหน่งของผู้นำ สิ่งสำคัญกว่าความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาการศึกษากับภาวะผู้นำ การศึกษาให้คือวิธีการเป็นประโยชน์ต่อภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำระดับสูงส่วนใหญ่มักเป็นผู้มีสติปัญญาสูง ความรู้ดีสามารถเรียนรู้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จากงานที่ทำ ความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างเป็นทางการและความรู้ที่ได้จากการทำงานจะช่วยให้ผู้นำมีสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ เสมอ

1.3 ประสบการณ์ การแสวงหาประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงาน นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการใช้ภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพ ถ้าขาดประสบการณ์ก็จะไม่สามารถแปรความรู้ให้เป็นทักษะได้ แหล่งที่มาของประสบการณ์มี 2 แหล่ง คือ เพื่อนร่วมงานและเนื้องาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ประสบการณ์ที่ดีได้ การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือให้คำแนะนำอย่างทันทีทันใด อาจมีทั้งผลดีและผลเสียต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการหาประสบการณ์อาจใช้การสังเกตเวลา ผู้บังคับบัญชาเผชิญปัญหาในระหว่างประชุม และนำเทคนิคการแก้ปัญหามาใช้กับใต้บังคับบัญชาใต้การทำงานในหน้าที่ รับผิดชอบจะช่วย

พัฒนาภาวะผู้นำเพราะบทบาทของภาวะผู้นำ คือ ต้องการเป็นนักแก้ปัญหาและปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมักมีความซับซ้อนและคลุมเครือมากขึ้นเรื่อย ๆ ความกว้างของประสบการณ์ภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ มักขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องพยายามรวบรวมประสบการณ์การบริหารจากสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

1.4 การให้คำปรึกษา เป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำที่ยืดประสบการณ์เป็นหลักอีกวิธีหนึ่งที่เชื่อว่าการพัฒนาภาวะผู้นำควรมีการฝึกสอนโดยผู้นำที่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษา (Mentor) ซึ่งจะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้เรียน โดยอาศัยการสอน (Tutoring) การฝึก (Coaching) การแนะนำ (Guidance) การให้กำลังใจ (Emotional Support) ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจการให้คำแนะนำ ส่วนใหญ่มักเป็นผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานหรือนักวิชาชีพด้านการบริหารบุคคล

Dubin (2007, p. 53) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะช่วยในการพัฒนาผู้นำมี 3 ด้าน ดังนี้

1. การศึกษา (Education) หมายถึง การได้รับรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งไม่เกี่ยวกับการนำไปใช้ทันที ถ้าผู้นำมีศักยภาพในการศึกษาวิชาคณิตศาสตร์ เขาจะได้รับความรู้ที่มีผลจึงจะสามารถช่วยเขาในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนที่องค์การเผชิญอยู่ได้ ระดับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับการบริการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและสนับสนุนการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้นำที่มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้จะมีผลกระทบเล็กน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับจำนวนระยะเวลาที่เป็นประสบการณ์ของผู้นำและความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น

2. ประสบการณ์ (Experience) หมายถึง ประสบการณ์การทำงานในอดีตที่มีบทบาทในการตัดสินใจ ผู้ที่มีประสบการณ์โดยทั่วไปเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ จะสามารถบรรลุผลสำเร็จ และขจัดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ ถือว่าเป็นข้อแนะนำที่ดีสำหรับผู้นำมาในอนาคตที่มาจากประสบการณ์ ทศนคตินี้เชื่อว่าประสบการณ์ที่มากขึ้นของผู้นำจะทำให้เขามีความสามารถมากขึ้นดังนั้น ประสบการณ์ในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิผลจากภาวะผู้นำถ้าปราศจากประสบการณ์ ความรู้ก็จะไม่สามารถเปลี่ยนเป็นทักษะได้ การได้รับการแนะนำจากบุคคลที่อาวุโสกว่า (Mentoring) ผู้ที่มีอาวุโสมากกว่ามีประสบการณ์มากกว่าช่วยเหลือพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น โดยการให้คำแนะนำการช่วยเหลือ รวมถึงการกระตุ้น

ต่าง ๆ พื้นฐานประสบการณ์ประการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถของภาวะผู้นำ คือ การสอนงานโดยผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์และมีความรู้

สรุปได้ว่าการเลือกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะบุคคลที่จะเป็นผู้นำที่จะต้องมีความรับผิดชอบมากเป็นต้นแบบที่ดีต่อบุคคลอื่น ดังนั้นวิธีการพัฒนาที่กำหนดขึ้นจะต้องเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลเหล่านั้น อย่างไรก็ตามการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นจะใช้รูปแบบหรือวิธีการใดก็ตามแต่จะต้องพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคม และทักษะต่าง ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของความต้องการจำเป็น ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ศิริพร อัจฉริยะ (2557, หน้า 7) ได้สรุปว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นที่สังเกตได้ ซึ่งความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหาและหากไม่ได้รับการแก้ไขพัฒนาหรือสนองตอบจะก่อให้เกิดผลเสีย แต่หากได้รับการแก้ไขพัฒนาหรือสนองตอบก็จะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน องค์กร บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ

ทรงสิริ วิชิรานนท์ และ อรุณี อรุณเรือง (2559, หน้า 3) ได้สรุปว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

จันทิมา จันทระประสาท (2560, หน้า 6) ได้สรุปว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะและด้าน

คุณลักษณะในการปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนต้องได้รับการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุง

เอกพจน์ สิงห์คำ (2560, หน้า 25) ได้สรุปว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่ต้อได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

จากแนวคิด ทฤษฎี และนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามลำดับก่อนหลัง

2. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จันทิมา จันทรประสาท (2560, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครู หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และนำผลการประเมินการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

มนตรี อินตา (2561, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริการแนะแนวในโรงเรียนโดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนา งานบริการแนะแนวในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

ซูไฮมนี สาและ (2562, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดข้อมูลเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่า มีลักษณะใดและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นอย่างไร เพื่อนำไปสู่การประมวลสังเคราะห์และประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและสร้างสรรค์

ธัญชนก สีฟ้า (2562, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและจัดลำดับความสำคัญเพื่อระบุความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2562, หน้า 62) อธิบายว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการระบุสิ่งที่คาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเช่นใด และทำการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไร โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ว่าสมควรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านใดบ้าง โดยการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้นปลายทางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวกและเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

ศิริรัตน์ บุญเขียว (2563, หน้า 10) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์และสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในที่นี้ดำเนินการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยวิธี Priority Needs Index (PNI) เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Need Identification) ในการใช้ดิจิทัล โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็นหรือ Priority Needs Index: $PNI_{modified}$ กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ไว้ว่า รายการที่มีค่าน้อย 0.30 หรือร้อยละ 30 เป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน

จากแนวคิด ทฤษฎี และนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมา สรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบระหว่างความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำข้อมูลเหล่านั้น

มาตัดสินใจในการวางแผน รวมทั้งมีทิศทางการทำงานที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในเชิงบวกและสร้างสรรค์

3. ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 29) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจรและเป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการขององค์กร ป้องกันการสูญเสียทรัพยากร และนำมาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน มั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง นอกจากนี้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

4. ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 107) กล่าวว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
อธิบายเหตุผลที่จำเป็นต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็น
2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น
เนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องกำหนดว่าความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการหรือเป็นทรัพยากรที่ต้องการในทางการศึกษา
3. กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

4. ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น

4.1 กำหนดผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายกลุ่มในทางการศึกษามีทั้งนักเรียน อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง เป็นต้น

4.2 กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้ที่รับผิดชอบต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมควรนำมาใช้ในการประเมินโดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือก ได้แก่ ลักษณะของความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่

4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็นนับว่าสำคัญมากต่อการได้ความต้องการจำเป็นที่ถูกต้องเหมาะสมผู้ที่สร้างหรือจัดหาเครื่องมือต้องทำความเข้าใจว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไร การนิยามความหมายของความต้องการจำเป็นส่งผลต่อข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ

4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัยหรือการประเมินอื่น แต่การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ

4.5 กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การทำการประเมินความต้องการจำเป็นจะถือว่าสิ้นสุดสมบูรณ์ต่อเมื่อมีการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับจึงนับว่ามีความสำคัญ

4.6 กำหนดแนวทางเพื่อขจัดความต้องการจำเป็น งานในขั้นตอนนี้ คือ การวิเคราะห์หาสาเหตุ/ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้น ๆ

จากขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่าขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดองค์การหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้

ข้อมูลและเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

5. การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ (sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 263)

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 264 - 279) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียว และรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว
ข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีการนี้ผู้เขียนนำเสนอการจัดลำดับจำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตราแบบกลุ่ม (category scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตราประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากันจากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักความถี่ที่กระจายตามมาตราประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยมหรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับ

ความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากันซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling–MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่าวิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก ความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (paired–weighing procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired–Weighing Procedure–PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรก โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจำรายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (card sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นก็กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการจัดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual-response format) มักปรากฏในรูปแบบสอบถามที่ข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ ดังต่อไปนี้

วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่างซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance-I) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success-D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores $MDF = I - D$

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนี ชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ $IPNI = (I - D) \times I$

2.3 วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้อการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม $PNI_{modified} = (I - D) / D$

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงต่ำที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (cut - off score)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้อการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 105) ขั้นตอนการประเมินความต้อการจำเป็น สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้อการจะให้เกิดกำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน ความต้อการจำเป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้อการเป็น และขั้นตอนการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้อการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน
2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของ การประเมินความต้อการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็น
3. ระยะที่สาม เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบกำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อขจัด

ปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น การดำเนินงานในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำผลประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์นี้จะพบว่ามีการเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น โดยมีได้มีการดำเนินงานที่หยุดอยู่เพียงขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดใหม่จึงเป็นการดำเนินงานที่ครบขั้นตอนของการวางแผนงานจนถึงขั้นการใช้ประโยชน์สิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกในการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น โดยอธิบายเหตุผลสำคัญที่ต้องทำการวิจัย ผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อจุดมุ่งหมายใด เพื่อคนกลุ่มใด จากนั้นกำหนดคำถามการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งคำถามจะช่วยในการกำหนดขอบเขตการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญ ทั้งจุดมุ่งหมายรวมถึงคำถามจะนำมาใช้ในการออกแบบกรอบการวิจัยในการกำหนดกรอบ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงานและการใช้ผลการประเมิน

Rouda & Kusy (2012, อ้างถึงใน พีรตนย์ จัตุรัส, 2561, หน้า 85)

ได้แบ่งขั้นตอนการทำการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาความแตกต่าง (perform a gap analysis) เป็นการสำรวจการทำงานที่แท้จริงของหน่วยงานหรือพนักงาน โดยสำรวจสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวัง ซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวัง จะได้มาซึ่งความต้องการจำเป็น
2. การจัดลำดับความสำคัญ (Identify priorities and importance) เมื่อได้ประเด็นของความต้องการจำเป็นซึ่งอาจจะมีประเด็นเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงต้องจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น โดยการเลือกประเด็นที่สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุด
3. การระบุสาเหตุของปัญหา (Identify causes of performance problems and/or opportunities) เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดแล้ว หลังจากนั้นให้ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

4. การระบุวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ (identify possible solutions and growth opportunities) เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อไป

6. เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

การใช้วิจัยสำรวจในการระบุความต้องการจำเป็นใช้เพื่อบรรยายลักษณะประชากรที่เป็นภาพรวม และอธิบายสาเหตุที่มีของความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 109)

1. การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นมีข้อตกลงสำคัญหลายประการ ประการแรก ผู้ตอบมีความสามารถในการอ่านเข้าใจความหมายของข้อความหรือคำถามที่ถาม ประการที่สอง ผู้ตอบมีข้อมูลหรือมีความรู้พอจะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้ และประการที่สาม ผู้ตอบมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่จริงอย่างซื่อสัตย์ (Wolf, 1998, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 109)

1.1 ลักษณะของแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วย

1.1.1 ข้อความหรือคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.2 มีการวางแผนการสร้างที่เหมาะสมทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

1.1.3 สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้ภายในเวลา และทรัพยากรที่เหมาะสม

1.2 ประเภทของแบบสอบถามธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง หรือข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น จึงมีการเรียกแบบสอบถามให้มีความเฉพาะเจาะจง 2 แบบ คือ

1.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลภูมิหลังทั่วไป พฤติกรรมการปฏิบัติตน เป็นต้น

1.2.2 แบบวัดความคิดเห็น (Opinionative) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ประเภทของคำถามสอบถาม

1.3.1 คำถามปลายปิด (Close-ended question) หรือคำถามแบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย ข้อความหรือคำถามและกลุ่มของคำตอบให้ผู้ตอบเลือกโดยจัดเรียงลำดับคำถามตามที่ผู้วิจัยต้องการทราบ

1.3.2 คำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ประกอบด้วยคำถามที่ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบอาจมีความลึกซึ้งกว่าที่ผู้วิจัยคาดไว้ ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบที่สำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคล หรือระดับองค์กร ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนารายบุคคล สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการสร้างแบบสอบถาม คือ ชุดคำถามที่ได้เตรียมไว้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับตัวอย่างประชากรที่เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งกำหนดรูปแบบการตอบได้ 2 แบบ คือ

1) รูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single-response Format) เป็นคำถามที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุระดับปัญหา สภาพที่เป็นอยู่หรือระดับของสิ่งที่ต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปแบบมาตรฐานค่า โดยให้คำตอบเพียงชุด เดียวซึ่งคำตอบที่ได้ คือ ความต้องการจำเป็น แล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัด เรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัด เรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้รู้จักกันดี และนิยมใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มนักประเมินรู้จักกันโดยทั่วไปเพราะเป็นวิธีที่เข้าใจได้ง่าย มีความซับซ้อนน้อย เก็บข้อมูลได้ง่ายมีความสะดวกและรวดเร็วในการบริหารจัดการ แต่มีข้อจำกัดที่วิธีการดังกล่าวใช้กันค่อนข้างมากอาจทำให้ไม่ดึงดูดใจผู้ตอบแบบสอบถามได้ (Witkin, 1984, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550) สำหรับ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการตอบสนองเดี่ยวเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดความ

2) รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response Format) เป็นคำถามชุดเดียวกัน แต่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการดำเนินงานในสภาพจริง และระดับสภาพที่พึงประสงค์ ปรากฏในแบบสอบถามมีข้อความให้ตอบในรูปแบบมาตรฐานค่า โดยให้ตอบข้อมูลสองชุดซึ่งพัฒนามาจากชุดคำถามการตอบสนองเดี่ยว

2. การใช้วิธีการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นกับผู้ให้ข้อมูล สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นระบบจะใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนั้นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ 3 ลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างระดับกลาง และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มีความน่าสนใจ มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ ข้อมูลที่ได้สามารถระบุความต้องการจำเป็นที่ได้จากบุคคลเป้าหมายทั้งกลุ่ม มีประโยชน์ในการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นเป็นความรู้สึกร่วมกันจากสภาพที่เป็นอยู่ได้อย่างเต็มที่ การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนา เพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่า เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจตามแนวคิดของลูมิล ซองวาณิช (2550) ประกอบด้วย การใช้แบบสอบถามและการใช้วิธีการสัมภาษณ์ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบสนองเดียว และรูปแบบการตอบสนองคู่ มีแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิคซึ่งทุกวิธีดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน คือ การให้คะแนนความสำคัญตามลำดับวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งการสร้างเครื่องมือจะต้องมีความชัดเจนในสิ่งมุ่งหวังเพื่อเชื่อมโยงมโนทัศน์ของสิ่งนั้นเป็นข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรม ต้องพิจารณาเครื่องมือรูปแบบคำถาม ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีภารกิจในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ชั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางที่อยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พ.ศ. 2560 ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้น รับทราบรวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขต พื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ
คณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ
ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทน
กระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับ
ให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายสภาพทั่วไป
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งสำนักงานงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตั้งอยู่ ณ ศูนย์ราชการอำเภอสว่างแดนดิน
ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนครเป็น 1 ในจำนวนเขตพื้นที่
การศึกษา ทั้งหมดจำนวน 225 เขต ของประเทศไทย ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ในวันที่ 7 กรกฎาคม
2546 โดยใช้สถานที่ และอาคารสำนักงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสว่าง
แดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รับผิดชอบจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ คือ
อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอพรรณานิคม อำเภอส่องดาว อำเภอพังโคน
อำเภวาริชภูมิ และอำเภอสว่างแดนดิน ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 917 หมู่ที่ 11 ตำบลสว่างแดนดิน
อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เลขรหัสประจำบ้าน 4786-000034-2 ศูนย์ราชการ
อำเภอสว่างแดนดิน อยู่ทางด้านทิศตะวันตกของจังหวัดสกลนคร ตั้งอยู่ทางทิศ
ตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครโดยทางรถยนต์
ประมาณ 603 กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางหรือศูนย์ราชการจังหวัดสกลนคร 83
กิโลเมตร

เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย
อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอพังโคน อำเภอพรรณานิคม อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภวาริชภูมิ
อำเภอส่องดาว อำเภอเจริญศิลป์ รวม 7 อำเภอ

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของเขตพื้นที่เป็นที่ราบสูงมีสภาพเป็นป่า
ละเมาะ ส่วนใหญ่เป็นพรวกป่าแดงโปร่ง มีไม้เต็ง ไม้รัง พลวง อำเภอสว่างแดนดินบางส่วน

เป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วม มีแม่น้ำสงครามผ่านซึ่งใช้ทำนา และที่ราบระหว่างหุบเขา มีสภาพพื้นที่แบบลูกคลื่นลอนลาดอยู่บริเวณอำเภอนิคมน้ำอุ่น วาริชภูมิ สองดาว มีลำธารและลำห้วย อันเกิดจากเทือกเขาหลายแห่ง และป่าไม้ เหมาะสำหรับการทำเกษตรกรรม

ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศ จัดอยู่ในประเภทเฉพาะฤดูแบบฝนเมืองร้อนหรือแบบทุ่งหญ้าเมืองร้อน ในฤดูมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ จะมีอากาศชุ่มชื้น และมีฝนตกชุกตลอดฤดู แต่ในฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ หรือฤดูหนาวจะมีอากาศแห้งแล้งเกือบตลอดฤดู ท้องฟ้าโปร่งเป็นส่วนมาก ช่วงต่อระหว่างฤดูมรสุมทั้งสองตรงกับฤดู เป็นระยะเวลาที่แสงอาทิตย์กำลังเคลื่อนผ่านเส้นศูนย์สูตรขึ้นไปยังซีกโลกเหนือพื้นดินจะสะสมความร้อนไว้ ทำให้อากาศร้อนฟ้าหลัวและมีพายุฝนฟ้าคะนองเป็นครั้งคราว

สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

อาชีพหลักของประชาชน คือ เกษตรกรรม ทำนา ทาไร่ ทำสวน ซึ่งพืชเศรษฐกิจหลักที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ยางพารา อ้อย เป็นต้น รองลงมาคือ การเลี้ยงสัตว์ การประมงน้ำจืด มีการจัดงานประเพณีที่เป็นวัฒนธรรมสืบทอดกันมาเป็นเวลาอันยาวนาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ด้านวัฒนธรรมและสังคมของชุมชน เช่น งานประเพณีบุญบั้งไฟ แข่งผีโขน อำเภอพังโคน งานวันภูไทรำลึก อำเภอวาริชภูมิ ประเพณีวันอาสาฬหบูชาสักการะสังเวชนียสถานที่สองดาว วัดถ้ำพวง อำเภอสองดาว งานบุญประเพณีข้าวจ๊วยักษ์ อนุรักษ์ปราสาทหอม ออนซอนผ้าข้อมคราม อำเภอสว่างแดนดิน งานนมัสการหลวงพ่อดำ และงานประเพณีลอยกระทง อำเภอเจริญศิลป์

วิสัยทัศน์

ทิศทางการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2564 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “เป็นองค์กรคุณภาพด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยนวัตกรรม” พันธกิจ

- ส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ

3. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามหลักสูตร มีความสามารถเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

4. พัฒนานวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การดำรงชีวิต

6. พัฒนานวัตกรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาทุกระดับโดยเน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการการจัดการศึกษาเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนได้รับโอกาสและพัฒนาให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพตามหลักสูตร มีความสามารถเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การดำรงชีวิต

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีนวัตกรรมในการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการการจัดการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

จุดเน้น

1. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนมีดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อ
2. เด็กระดับปฐมวัย ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาแจ่มใส และมีนิสัยให้เรียนรู้

3. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง มีทักษะการอ่าน การเขียน และคิดเลขเป็น มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงรุ่งเรือง

4. เปลี่ยนบทบาทผู้บริหารให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นโค้ช (COACH) ที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่หลักสูตรกำหนด

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดมีนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะอาดและปลอดภัย มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ/แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายุทธศาสตร์ศึกษารูปแบบใหม่

3. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิตให้กับผู้เรียนทุกช่วงวัย เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันความเสี่ยงในการดำเนินชีวิตทั้งปัจจุบันและอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา

2. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คติริเริ่มและสร้างสรรค์ มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา (การบริหารและจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพ การนิเทศติดตาม)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

2. พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

สร้างจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

2. พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการของ

ผู้เรียน

ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,277 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 223 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,054 คน จาก 255 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2565, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2)

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

อำเภอ	เล็ก	กลาง	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	รวมทั้งหมด
พังโคน	18	10	1	29
วาริชภูมิ	12	15	-	27
นิคมน้ำอูน	1	7	-	8
สว่างแดนดิน	50	36	2	88
สองดาว	11	11	-	22
เจริญศิลป์	13	12	2	27
พรรณานิคม	32	20	2	54
รวม	138	110	7	255

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถี
ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ปิยวัฒน์ ชินอ่อน (2557, หน้า 90 – 91) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีและต่ำกว่าแตกต่างกันและมีความแตกต่างกันด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์และด้านมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นบุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ศิริชัย แผลกสินธุ์ (2558, หน้า 90 – 93) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามขาท่าหาดยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามขาท่าหาดยาว พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามขาท่าหาดยาว ระหว่างเพศชายและเพศหญิงพบว่าไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามขาท่าหาดยาวระหว่างประสบการณ์การทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

สุภาพร ภูสมทิ (2559, หน้า 155) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุขุม ทินนรัตน์ (2560, หน้า 79 – 83) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านมีความยืดหยุ่น ด้านมีจินตนาการและด้านมีวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562, หน้า 289) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า กระทรวงศึกษาธิการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการยกระดับการศึกษาไทยโดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ เพื่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้น และสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัล มาใช้ในการบริหารโรงเรียน จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กรและการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิด ความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนใน กระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

พรชรรัตน์ พรหมินทร์ (2563, หน้า 36 – 53) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือ มีหน้าที่งานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีขั้นตอนการทำงาน 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย การรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนา การป้องกัน การช่วยเหลือและการส่งต่อ 2) การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ใน

ระดับดีมาก แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบ ด้านกระบวนการทำงาน และ ด้านผลลัพธ์ หรือการรายงานผลการประเมิน มีการประเมินรูปแบบครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือเรื่องเวลา สถานที่ และด้านบุคคล ถือได้ว่าข้อมูลที่ได้มีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ธีรศักดิ์ สารสมัคร (2563, หน้า 348) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ควรยึดมั่นในอุดมการณ์ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก มีทักษะในการสื่อสารที่ดี เป็นที่ปรึกษาที่ดี เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจในสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน จนเกิดความเข้าใจในสภาพการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน นำไปสู่การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ส่งเสริมให้ครูได้มีการระดมสมอง แสดงความคิดเห็นในแนวทางการปฏิบัติงาน 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลางให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ความเป็นประชาธิปไตย กำหนดบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ตรงกับความสามารถของบุคลากร

จิตรกร จันทรสุข (2564, หน้า 45) ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ

ดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ และ 15 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี มีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ คือ (1) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัล 2) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลและ (3) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยให้ครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอน 2) การมีวิสัยทัศน์ 6 มีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ คือ (1) ผู้บริหารสามารถมองการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร (2) ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลและ (3) ผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร 3) การเป็นผู้นำดิจิทัล มีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ คือ (1) ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่สามารถใช้ดิจิทัล (2) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและ (3) ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษากับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ความสามารถในการใช้ดิจิทัล มีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ คือ (1) ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ ๆ (2) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ด้านดิจิทัลและค้นพบวิธีใหม่ ๆ และ (3) ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะเทคนิคทางด้านดิจิทัลและ 5) การบริหารจัดการโครงสร้างมีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ คือ (1) ผู้บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกันและ (3) ผู้บริหารสามารถปรับปรุงสารสนเทศและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ

มัทนา ชุมปัญญา (2564, หน้า 289 – 299) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนมีความแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่

แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

6) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ (X_4) และด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน (X_3) ที่สามารถพยากรณ์ที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.11 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 0.68 + 0.55X_4 + 0.29X_3$ สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Zy' = 0.63Z_1 + 0.31Z_2$

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ควรได้รับการส่งเสริม จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ผู้นำควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตาม ผู้นำควรมีความเป็นกัลยาณมิตร เก่งงาน สอนงานได้ มีความรอบรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอและด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำควรประชุมครูเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อเป้าหมายขององค์กร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรสร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนตระหนักและเห็นความสำคัญขององค์กร

อภิสร่า มุ่งมาตร (2564, หน้า 155) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามจังหวัด โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (6) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (1) ด้านความฉลาด

ทางอารมณ์ (8) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (3) สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านความฉลาดทางอารมณ์

จิรวัดณ์ รักปัญญาสุทธิกุล และชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2565, หน้า 121) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 14 คน และครู 220 คน รวม 234 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.37 – 0.98 และค่าความเชื่อมั่น 0.90 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน และวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยวิธีการตีความแล้วนำเสนอแบบพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับความต้องการจำเป็นโดยรวม $PNI_{modified} = 0.26$ ทั้งนี้ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) จากต่ำสุดไปหามากสุด อยู่ระหว่าง 0.21 – 0.30 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษานโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและหลักการบริหารใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะสำหรับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการบริหารสถานศึกษา กำหนดแผนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา และกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีของ

สถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายงานของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดตั้ง แหล่งเรียนรู้ทางเทคโนโลยีและจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือดิจิทัล ที่เพียงพอต่อการ ใช้งานของบุคลากร นักเรียน นักศึกษา ให้สามารถสามารถเข้าถึงได้ง่ายในทุกที่ทุกเวลา

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถี ใหม่มงของผู้บริหารสถานศึกษา

Farhat and Muhammad, (2018, pp. 99 – 113) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาและประสิทธิผลด้านวิชาการของครู ตัวแปรที่ศึกษาได้จากการสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของ Bass ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านปัจเจกบุคคล และด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 250 คน และครู 2,300 คน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐและเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศต่อการฝึกพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลด้านวิชาการของครู แต่มีความแตกต่างระหว่างเพศ ที่มีผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผล ด้านวิชาการของครู

Ahsan, (2019, pp. 138 – 153) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบความเป็นผู้นำ เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบริหารสถานศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความเข้าใจ รูปแบบความเป็นผู้นำ เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิง คุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบความเป็นผู้นำหลายประการ รูปแบบความเป็นผู้นำหลัก ได้แก่ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านความเป็นผู้นำการ เรียนการสอน และความเป็นผู้นำทางศีลธรรม รูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันเหล่านี้ โดยคำนึงถึงความต้องการของสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำมีส่วนสำคัญในการบริหาร สถานศึกษา และผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการโรงเรียนครูผู้สอน นักวิจัยและผู้กำหนด นโยบาย

Christopher (2019, pp. 622 – 655) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูโดยมี วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูมัธยมศึกษา จำนวน 260 คน เครื่องมือ ที่ใช้เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดของ Bass and Avolio และแบบสอบถามประสิทธิภาพ ของครู ของ Moran and Mary Anita Woolfolk Hoy เพื่ออธิบายรูปแบบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความสามารถของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของครูใน ระดับที่แตกต่างกัน โดยประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและรางวัลที่ได้รับ มีอิทธิพลสูงกว่า ประสิทธิภาพของครู

Nuqui (2020, pp. 15 – 19) ได้วิจัยเรื่อง การเกิดขึ้นของภาวะผู้นำตาม สถานการณ์ในช่วงแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เรียกว่า ภาวะผู้นำยุควิถีใหม่ (New Normal Leadership) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำภาวะ ผู้นำตามสถานการณ์ ในช่วงแพร่ระบาดของ โควิด-19 หรือเรียกว่าภาวะผู้นำยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเทศ ฟิลิปปินส์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัด บูลากัน ระหว่างปีการศึกษา 2563 – 2564 โดยใช้การออกแบบวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อ อธิบายความหมายประสบการณ์ชีวิตของบุคคลหรือสภาพการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์ โรคระบาดโควิด-19 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การตรวจสอบข้อมูลแบบ สามเส้า ผลการวิจัยพบว่า 1) มีภาวะผู้นำยุควิถีใหม่ (New Normal Leadership) คือ ความสามารถในการปรับตัว การสร้างความเข้มแข็ง และมีความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงาน 2) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้นำเป็นนักวางแผนที่ดี มีการ บริหารความเสี่ยงการป้องกันและคำนึงถึงความปลอดภัยและเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและ ต่างประเทศข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ เป็นพฤติกรรม ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการ บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างไปจากอดีต เปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ ทั้งวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีปฏิบัติและการจัดการ การนำนวัตกรรมเทคโนโลยี มาบริหารสถานศึกษาทำให้ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน สามารถพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่การ

เปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องเปิดใจกว้าง 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ มีเป้าหมายชัดเจนและมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค การมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน เสียสละเพื่อองค์กร มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรม และจริยธรรม 3) การ สร้างแรงบันดาลใจ เป็นการใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจให้ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้น กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูด แสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร มีความรักและสามัคคีในการ ปฏิบัติงานกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจอยากอุทิศตนและทุ่มเทเวลาในการ ปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการ กระตุ้นทางปัญญา เป็นการใช้กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน หน่วยงาน สร้างความตระหนักให้ครุ่นคิดสิ่งใหม่ให้แก่ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และกระตุ้น ผู้ร่วมงานได้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา 5) ด้านการคำนึงถึงความเป็น บัณฑิตบุคคล เป็นการยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคลมุ่งพัฒนาบุคลากรส่งเสริม สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกันการคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล 6) ด้านการมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นความพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้ตนเองและบุคคลอื่นในองค์กร มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และเชื่อมโยง พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จใน การเปลี่ยนแปลงการทำงานในยุคดิจิทัล และ 7) ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตาม สถานการณ์ เป็นการใช้กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือก ตัวเลือกเหล่านั้น และเลือกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ ได้และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และ พิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผล ความเป็น จริงและระยะเวลา เพื่อพิจารณาทางเลือก เกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,277 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 223 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,054 คน จาก 255 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน, 2565, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2)

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง

โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

อำเภอ	เล็ก	กลาง	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	รวมทั้งหมด
พังโคน	18	10	1	29
วาริชภูมิ	12	15	-	27
นิคมคำนูน	1	7	-	8
สว่างแดนดิน	50	36	2	88
สองดาว	11	11	-	22
เจริญศิลป์	13	12	2	27
พรรณานิคม	32	20	2	54
รวม	138	110	7	255

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปี การศึกษา 2565 ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) จำนวน 304 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน จาก 108 โรงเรียน เพื่อให้ได้สัดส่วนระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยแบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 255 โรงเรียน แบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน ได้แก่

- ขนาดเล็ก จำนวน 138 โรงเรียน
- ขนาดกลาง จำนวน 110 โรงเรียน
- ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2565)

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนในสังกัด แยกตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	138
โรงเรียนขนาดกลาง	110
โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	7
รวม	255

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มเลือกโรงเรียนแต่ละขนาดมาร้อยละ 40 เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงเลือกแบบเจาะจง ทั้งหมด 7 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 โรงเรียน รายละเอียดดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 56 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 45 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน

ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2565)

ขนาดของโรงเรียน	ประชากรโรงเรียน แยกตามขนาดของโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนแยก ตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	138	56
โรงเรียนขนาดกลาง	110	45
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	7	7
รวม	255	108

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจงโดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนละ 1 คน โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนละ 1 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน รายละเอียดดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 56 คน

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 45 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 7 คน

ตาราง 6 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ขนาดของโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง จำนวนโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร สถานศึกษา
ขนาดเล็ก	56	56
ขนาดกลาง	45	45
ขนาดใหญ่/พิเศษ	7	7
รวม	108	108

ขั้นที่ 4 ผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างครูตามขนาดโรงเรียน เพื่อให้เหมาะสมตามจำนวนครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สัดส่วน 1:2 กำหนดสัดส่วนผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง สัดส่วน 1:2 และกำหนดสัดส่วนผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สัดส่วน 1:3 ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 218 คน รายละเอียดดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 111 คน

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 89 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 21 คน

ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน และครูผู้สอน จำนวน 221 คน รวม 329 คน

ตาราง 7 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	56	56	112	167
ขนาดกลาง	45	45	90	134
ขนาดใหญ่/พิเศษ	7	7	21	28
รวม	108	108	221	329

ขั้นที่ 5 ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก เพื่อให้ได้รายชื่อโรงเรียน แยกตามขนาดของสถานศึกษา ดังรายละเอียดตามตาราง

ตาราง 8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 56 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพังโคน						
1. บ้านคอนตาล, โนนสูง	1	4	5	1	2	3
2. บ้านอุ่มเหมา	1	11	12	1	2	3
3. บ้านทาลาด	1	1	2	1	1	2
4. บ้านสงเปือย	1	5	6	1	2	3
5. บ้านโคกสามัคคี	1	4	5	1	2	3
6. บ้านหนองหญ้าปล้อง	1	2	3	1	2	3
7. สร้างขุย	1	3	4	1	2	3
อำเภวาริชภูมิ						
8. บ้านดงบังป่าโจด	1	5	6	1	2	3
9. บ้านโพธิ์ไผ่	1	6	7	1	2	3
10. บ้านหนองแวง	1	3	4	1	2	3
11. บ้านผักตบ	1	5	6	1	2	3
12. ธาตุกุดพร้าว	1	6	7	1	2	3
อำเภอนิคมน้ำอูน						
13. บ้านหนองบัวบาน	1	4	5	1	2	3
อำเภอสว่างแดนดิน						
14. บ้านหนองดินดำ	1	6	7	1	2	3
15. บ้านหนองหลักช้าง	1	4	5	1	2	3
16. บ้านหนองหวาย	1	4	5	1	2	3
17. บ้านคำเม็ก(พัฒนาบำรุง)	1	4	5	1	2	3
18. บ้านหนองหวา	1	5	6	1	2	3

ตาราง 8 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
19. บ้านโคกหลวง	1	5	6	1	2	3
20. บ้านคันชา	1	5	6	1	2	3
21. บ้านธาตุ	1	3	4	1	2	3
22. บ้านบอราง(ผลานิวรรต)	1	5	6	1	2	3
23. บ้านหนองกุง	1	6	7	1	2	3
24. บ้านหนองดินดำ	1	6	7	1	2	3
25. บ้านหนองหลักช้าง	1	4	5	1	2	3
อำเภอสว่างแดนดิน						
26. บ้านตายนาคูณวิทยา	1	6	7	1	2	3
27. บ้านคำไชยวาน	1	4	5	1	2	3
28. บ้านนาทม	1	5	6	1	2	3
29. บ้านคำสะแนน	1	5	6	1	2	3
30. บ้านหนองบัวแพ	1	5	6	1	2	3
31. บ้านหนองตาล	1	6	7	1	2	3
32. บ้านทุ่งปลากัด	1	7	8	1	2	3
33. บ้านพันนา	1	6	7	1	2	3
34. บ้านคำนาดี	1	5	6	1	2	3
35. บ้านดอนหัน	1	5	6	1	2	3
อำเภอสองดาว						
36. บ้านไทยเจริญ	1	6	7	1	2	3
37. ชุมชนสองดาว	1	6	7	1	2	3
38. บ้านโพนสว่าง	1	5	6	1	2	3
39. อภัยดำรงธรรม	1	4	5	1	2	3

ตาราง 8 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเจริญศิลป์						
40. บ้านทุ่งคำ	1	4	5	1	2	3
41. บ้านนาดี	1	6	7	1	2	3
42. บ้านทุ่งแก	1	2	3	1	2	3
43. บ้านหนองแสง	1	5	6	1	2	3
44. ทุ่งเจริญพัฒนา	1	5	6	1	2	3
อำเภอพรหมนิคม						
45. บ้านขามึง	1	4	5	1	2	3
46. บ้านอุมไผ่ไผ่ทอง	1	4	5	1	2	3
47. บ้านกลางหนองดินคำ	1	4	5	1	2	3
48. บ้านนาสาวนาน	1	5	6	1	2	3
49. บ้านภูเพ็ก	1	4	5	1	2	3
50. บ้านปะฮี	1	6	7	1	2	3
51. บ้านท่าสองคอน	1	5	6	1	2	3
52. บ้านนาตากาง	1	7	8	1	2	3
53. บ้านโคก	1	6	7	1	2	3
54. บ้านเสาชวีญกุดกอม	1	7	8	1	2	3
55. บ้านเปือย	1	5	6	1	2	3
56. บ้านสว่าง	1	7	8	1	2	3
57. บ้านดอนกอย	1	5	6	1	2	3
รวม	56	361	417	56	112	168

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565

ตาราง 9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 46 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพังโคน						
1. บ้านต้นผึ้ง	1	15	16	1	2	3
2. บ้านแร่	1	17	18	1	2	3
3. ชุมชนดงม่วงไข่	1	14	15	1	2	3
4. บ้านผาขาวโพนแพง	1	12	13	1	2	3
อำเภวาริชภูมิ						
5. บ้านตาตั่ววง	1	20	21	1	2	3
6. บ้านดงคำโพธิ์	1	13	14	1	2	3
7. บ้านไฮปลาไหล	1	9	10	1	2	3
8. บ้านห้วยบาง	1	9	10	1	2	3
9. บ้านทุ่งเซือก	1	9	10	1	2	3
10. บ้านหนองลาดวิทยาคาร	1	13	14	1	2	3
อำเภอรัตนวาปี						
11. บ้านดงสว่าง	1	9	10	1	2	3
12. บ้านหนองเบญจ	1	11	12	1	2	3
13. บ้านสุวรรณคาม	1	12	13	1	2	3
อำเภอสว่างแดนดิน						
14. บ้านขาม(ขามเขตวิทยาคาร)	1	15	16	1	2	3
15. บ้านคำสะอาด	1	16	17	1	2	3
16. บ้านหนองไผ่	1	14	15	1	2	3
17. บ้านตาลโกน	1	14	15	1	2	3
18. บ้านหนองหมากแซว	1	11	12	1	2	3
19. บ้านหินโงมโนนสร้างไผ่	1	14	15	1	2	3

ตาราง 9 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอสว่างแดนดิน						
20. บงใต้โนนรังพัฒนา	1	7	8	1	2	3
21. ชุมชนบงเหนือ	1	7	8	1	2	3
22. บ้านจำปนาถอน	1	7	8	1	2	3
23. บ้านถอน	1	7	8	1	2	3
24. บ้านโพน(เกาะแก้ววิทยา)	1	10	11	1	2	3
25. บ้านดอนเชียงยืน	1	11	12	1	2	3
อำเภอสองดาว						
26. ชุมชนบ้านท่าศิลา	1	15	16	1	2	3
27. บ้านภูตะคาม	1	12	13	1	2	3
28. บ้านสีสุกห้วยโง	1	16	17	1	2	3
29. บ้านหนองม่วง	1	7	8	1	2	3
30. จงกลกิตติขจรวิทยา	1	14	15	1	2	3
อำเภอเจริญศิลป์						
31. บ้านโคกศิลา	1	16	17	1	2	3
32. บ้านดอนชัยวิทยา	1	15	16	1	2	3
33. บ้านเหล่าบ้านถอน	1	19	20	1	2	3
34. บ้านโพนบกหนองฝื่อ	1	16	17	1	2	3
35. บ้านดงสง่า	1	15	16	1	2	3

ตาราง 9 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพรหมานิคม						
36. บ้านคำแหว	1	15	16	1	2	3
37. บ้านบึง	1	14	15	1	2	3
38. อุนดง	1	15	16	1	2	3
39. บ้านตาเหลียน	1	16	17	1	2	3
40. บ้านเชิงชุม	1	12	13	1	2	3
41. บ้านถอน	1	11	12	1	2	3
42. ชุมชนบ้านนาดีหนองไผ่	1	16	17	1	2	3
43. ชุมชนบดมาดพอกน้อย	1	13	14	1	2	3
44. บ้านพอกใหญ่ดอนตนมวง	1	11	12	1	2	3
45. บ้านโนนทรายคำ	1	26	13	1	1	2
รวม	45	615	660	45	89	134

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565

ตาราง 10 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่ใหญ่พิเศษ/	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพังโคน						
1. บ้านพังโคน(จำปาสามัคคี)	3	40	43	1	3	4
อำเภอสว่างแดนดิน						
2. บ้านงอนหนองพะเนา	5	71	76	1	3	4
3. อนุบาลสว่างแดนดิน	3	35	38	1	3	4
อำเภอเจริญศิลป์						
4. อนุบาลเจริญศิลป์	2	29	31	1	3	4
5. บ้านนาสีนวน	2	35	37	1	3	4
อำเภอพรรณานิคม						
6. อนุบาลพรรณานิคม	3	33	36	1	3	4
7. บ้านสูงเนินสามัคคี	1	25	7	1	3	3
รวม	19	268	268	7	21	27

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565

ตาราง 11 สรุปรประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง
และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 108 โรงเรียน

โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาด	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	56	361	417	56	112	168
โรงเรียนขนาดกลาง	45	615	660	45	89	134
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ/	19	268	268	7	21	27
รวม	121	1,244	1,346	108	221	329

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 ขนาดเล็ก
 - 2.2 ขนาดกลาง
 - 2.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
6. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล
7. ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์สรุปเป็นภาพรวมเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยและได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .05 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย อาจารย์ใน

ระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 ท่าน คีษานีเทศก์ จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา 2 ท่าน และครูผู้สอน 1 ท่าน

4.5.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือมีดังนี้

4.5.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

4.5.1.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) อาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา จำนวน 1 คน

2) คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ จากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา จำนวน 1 คน ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่

3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ที่มีความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับด้านการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่

4) ครูผู้สอน วิชยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่ สอนและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ จำนวน 1 คน

4.5.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

4.5.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2.2 นายสนธยา หลักทอง คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.5.2.3 นายไพฑูรย์ ชัยประโคน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาเหมือง อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.5.2.4 นายสุรพล บรรเทา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.5.2.5 นางนุดาวลัย สัมฤทธิ์คุณากร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.6 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

4.7 ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 50 ชุด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

4.7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย

4.7.1.1 โรงเรียนบ้านหนองเดิ่นดอนขาว

4.7.1.2 โรงเรียนบ้านดอนม่วง

4.7.1.3 โรงเรียนบ้านสมสะอาด

4.7.1.4 โรงเรียนบ้านหนองแคนโคกสะอาด

4.7.1.5 โรงเรียนบ้านนาเหมือง

4.7.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย

4.7.2.1 โรงเรียนบ้านหนองโตกนาคำโนนธาตุ

4.7.2.2 โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง

4.7.2.3 โรงเรียนบ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกูล)

4.7.2.4 โรงเรียนบ้านถ่อน

4.7.2.5 โรงเรียนบ้านคำแหว

4.8 นำซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

4.8.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.560 - 0.831 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.905

4.8.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.323 - 0.835 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ 0.874

4.8.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.555 - 0.889 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.950

4.8.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.368 - 0.619 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.805

4.8.5 ด้านการดำเนินงานถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกราย
ข้ออยู่ระหว่าง 0.622 – 0.807 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.924

4.8.6 ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่
ระหว่าง 0.309 – 0.759 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855

4.8.7 การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ค่าอำนาจ
จำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.657 – 0.796 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.934

4.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อีกครั้ง

4.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง
ในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์

6. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง
และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

6.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อและรายด้านตาม
เกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัด
สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้
ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามสมมติฐานการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

7.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1, 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 3 ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples ในส่วนของการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

7.3.3 สมมติฐานข้อ 4 ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในส่วนของการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe-Method) หรือ LSD, วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.4 สถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) โดยใช้สูตรดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลของการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านใดที่มีความต้องการจำเป็นจัดอยู่ใน 3 ลำดับแรก ผู้วิจัยจะนำด้านนั้น ๆ เข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในด้านการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในรูปแบบของการสังเกตการณ์ การสอบถาม การพูดคุย และการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ซึ่งโรงเรียนที่เข้าไปเก็บข้อมูลภาคสนาม ประกอบด้วย ดังนี้ 1) โรงเรียนบ้านงอนหนองพะเนา (มิตรภาพ 126) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 2) โรงเรียนบ้านดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และ 3) โรงเรียนบ้านขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แล้วนำข้อมูลมาสรุปเป็นความเรียงการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เขต 2 และ 3) โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แล้วนำข้อมูลมาสรุปเป็นความเรียงการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยนำผลวิจัยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรกมาพิจารณา

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสังเกตการณ์ สอบถาม การพูดคุย และการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียบเรียงเพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test (Independent Sample T-Test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test (One – Way ANOVA)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีวัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น
I	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
D	แทน	สภาพปัจจุบัน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D.)
2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D.)
3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบ โดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples T-Test และในส่วนของเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe - Method) หรือ LSD. (LSD Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม
4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีลำดับที่แตกต่างกัน” โดยสถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ซึ่งใช้สูตรดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 108 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน และครูผู้สอน จำนวน 221 คน ดังตาราง 12

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	108	32.83
2. ครูผู้สอน	221	67.17
รวม	329	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	167	50.76
2. โรงเรียนขนาดกลาง	134	40.73
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	28	8.51
รวม	329	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	112	34.04
2. ระหว่าง 10 - 20 ปี	117	35.56
3. มากกว่า 20 ขึ้นไป	100	30.40
รวม	329	100.00

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 329 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 67.17 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.83

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 50.76 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 40.73 และน้อยที่สุดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.51

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 34.04 รองลงมา คือ ระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1,2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 13

ตาราง 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
โดยรวม

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุควิถี ใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ รวม	4.16	0.69	มาก	4.88	0.28	มากที่สุด
2. ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	4.01	0.62	มาก	4.87	0.35	มากที่สุด
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.01	0.65	มาก	4.88	0.28	มากที่สุด
4. ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา	3.97	0.64	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด
5. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	3.94	0.76	มาก	4.80	0.44	มากที่สุด
6. ด้านทักษะเทคโนโลยี ดิจิทัล	3.95	0.70	มาก	4.85	0.44	มากที่สุด
7. ด้านการตัดสินใจและ มีความยืดหยุ่นตาม สถานการณ์	3.93	0.69	มาก	4.85	0.40	มากที่สุด
รวม	3.99	0.67	มาก	4.85	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.01$, S.D.0.62) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.01$, S.D.0.65) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.93$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.88$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.88$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.87$) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.80$)

ดังนั้นผลวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ที่ว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด

1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
รายด้าน ดังตาราง 14

ตาราง 14 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ แสดงออกถึงการมองภาพ ในอนาคตที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความ เป็นเลิศในยุควิถีใหม่	4.26	0.81	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถกล้าที่จะ ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.75	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถมองเป้าหมาย ที่ต้องการให้เกิดขึ้นใน อนาคตของสถานศึกษา	4.36	0.80	มาก	4.92	0.28	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.12	0.85	มาก	4.87	0.39	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
5. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างกลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ ในการทำงาน มุ่งเน้น ความสำเร็จของงาน และ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่อยู่เสมอ	3.85	0.74	มาก	4.79	0.46	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.08	0.84	มาก	4.83	0.45	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	4.11	0.78	มาก	4.87	.037	มากที่สุด
รวม	4.16	0.69	มาก	4.88	0.28	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของ
สถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.35$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ
แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศใน
ยุควิถีใหม่ ($\bar{X} = 4.26$) และผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะ
ปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.12$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาสร้างกลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.85$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.92$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในยุควิถีใหม่ ($\bar{X} = 4.90$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.89$) และมีค่าเท่ากัน คือผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.87$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.79$)

ตาราง 15 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ สร้างกระบวนการทำให้ ผู้ร่วมงานยอมรับภายใต้ การเปลี่ยนแปลงในยุค วิถีใหม่	4.03	0.79	มาก	4.88	0.41	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างเท่าเทียมกัน	3.99	0.75	มาก	4.86	0.39	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีเป้าหมายชัดเจนและ มั่นใจที่จะเอาชนะ อุปสรรค การมี วิสัยทัศน์และการ ถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน	3.83	0.64	มาก	4.83	0.42	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา เสียสละเพื่อองค์กร มีเป้าหมายการทำงาน ที่ชัดเจน	3.96	0.79	มาก	4.85	0.45	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ ควบคุมอารมณ์ของ ตนเอง เห็นคุณค่าใน ตนเอง	3.93	0.79	มาก	4.88	0.41	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนวิธี คิดแก้ปัญหาได้อย่าง เหมาะสมกับสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	3.97	0.85	มาก	4.86	0.43	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถคิดยืดหยุ่นโดย ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ ที่เกิดขึ้น	4.33	0.76	มาก	4.88	0.37	มากที่สุด
รวม	4.01	0.62	มาก	4.87	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหาร
สถานศึกษาสามารถคิดยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.33$) ผู้บริหาร
สถานศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับภายใต้การ
เปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ($\bar{X} = 4.03$) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร
มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.99$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง ($\bar{X} = 3.93$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีลำดับเท่ากัน 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับภายใต้การเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ($\bar{X} = 4.88$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง ($\bar{X} = 4.88$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.88$) กับผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายชัดเจนและมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค การมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.83$)

ตาราง 16 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน	3.87	0.77	มาก	4.83	0.46	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นโอกาสและมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	4.06	0.77	มาก	4.85	0.40	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจรรณญาณในการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง	3.99	0.76	มาก	4.90	0.35	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้รวมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างสรรค์นวัตกรรม	4.20	0.82	มาก	4.91	0.30	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้น กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจุบันในองค์กร	3.91	0.79	มาก	4.81	0.47	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ดี หนาตายิ้มแย้มแจ่มใส มีความผ่อนคลายในการทำงาน	4.09	0.78	มาก	4.88	0.36	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
7. ผู้บริหารสถานศึกษามี การสนับสนุนให้บุคลากร มีกระบวนการคิด แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และสร้างขวัญกำลังใจ	3.98	0.73	มาก	4.84	0.43	มากที่สุด
รวม	4.01	0.65	มาก	4.88	0.30	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหาร
สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.20$)
ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ดี หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีความผ่อนคลายในการทำงาน
($\bar{X} = 4.09$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองการณ์ไกลและมีเป้าหมาย
ในการทำงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ
ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจให้ขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.87$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการ
สร้างแรงบันดาลใจโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหาร
สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.91$)
ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจาร์ณญาณในการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง ($\bar{X} = 4.90$) ผู้บริหาร
สถานศึกษามีอารมณ์ดี หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีความผ่อนคลายในการทำงาน ($\bar{X} = 4.88$)
และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการ

ทำงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.85$) ตามลำดับ ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้น กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจุบันในองค์กร ($\bar{X} = 4.81$)

ตาราง 17 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษาคำนี้ถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล	4.02	0.80	มาก	4.87	0.40	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาการให้คำแนะนำและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ครู ให้รู้สึกว่าจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในความปกติใหม่	3.97	0.75	มาก	4.86	0.39	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนความคิดใหม่หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง	4.04	0.77	มาก	4.88	0.39	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมบรรยากาศแห่ง การค้นคว้า การ ประดิษฐ์ คิดค้นการ ทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่	3.95	0.75	มาก	4.80	0.46	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ	3.91	0.76	มาก	4.81	0.46	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การกระตุ้นบุคลากร ให้ตระหนักถึงปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบน พื้นฐานของความปกติ ใหม่หรือยุควิถีใหม่ ในหน่วยงาน	3.89	0.85	มาก	4.78	0.50	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้นวัตกรรมทาง การศึกษามาพัฒนา สถานศึกษาให้มีการ เปลี่ยนแปลงในทาง ที่สร้างสรรค์	3.98	0.79	มาก	4.76	0.53	มากที่สุด
รวม	3.97	0.64	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนความคิดใหม่หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง ($\bar{X} = 4.04$) ผู้บริหารสถานศึกษาคำนิ่งถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.02$) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.98$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.89$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนความคิดใหม่หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง ($\bar{X} = 4.88$) ผู้บริหารสถานศึกษาคำนิ่งถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.87$) ผู้บริหารสถานศึกษาการให้คำแนะนำและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ครู ให้รู้สึกว่าจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในความปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.86$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.78$)

ตาราง 18 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
 ด้านการดำเนินงานถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านการดำเนินงานถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วินิจฉัยและยกระดับ ความต้องการของ บุคลากรโดยคำนึงถึง ความเป็นเอกัตถะบุคคล ลาโรงเรียน สามารถ บริหารจัดการ โครงสร้างพื้นฐานการ	4.09	0.87	มาก	4.80	0.48	มากที่สุด
2. ผู้บริหาร สถานศึกษาสนใจและ เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็น รายบุคคล	3.93	0.86	มาก	4.81	0.43	มากที่สุด
3. ผู้บริหาร สถานศึกษารับฟัง เรื่องราวและความ คิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมงานด้วยความ สนใจ และตั้งใจจริงแต่ ละบุคคล	3.91	0.92	มาก	4.76	0.54	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านการดำเนินงานถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ ผู้ร่วมงานที่มีความ สามารถพิเศษให้มีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การ งานและเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	3.91	0.94	มาก	4.78	0.49	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแหล่งเรียนรู้ให้ บุคลากรพัฒนาตนเองตาม ความถนัดและความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.83	0.82	มาก	4.77	0.49	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษา อบรมสอนงานที่เน้นการ พัฒนาบุคลากรแต่ละ บุคคล	4.01	0.87	มาก	4.81	0.47	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาช่วยเหลือ สนับสนุนครูสู่การเป็นครู มืออาชีพ	3.89	0.91	มาก	4.79	0.52	มากที่สุด
รวม	3.94	0.76	มาก	4.80	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการดำเนินงานถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วินิจัยและยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคลากรโรงเรียน สามารถบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานการ ($\bar{X} = 4.09$) ผู้บริหารสถานศึกษาอบรมสอนงานที่เน้นการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.01$) ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 3.93$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.83$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับและมีอันดับมีอันดับเท่ากันอยู่ 2 ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.81$) และผู้บริหารสถานศึกษาอบรมสอนงานที่เน้นการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.81$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วินิจัยและยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคลากรโรงเรียน สามารถบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานการ ($\bar{X} = 4.80$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริงแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.76$)

ตาราง 19 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
 ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

ด้านทักษะเทคโนโลยี ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษา การนำเทคโนโลยีมาใช้ใน งานที่เกี่ยวกับการ ประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ ได้เป็นสารสนเทศ	4.03	0.91	มาก	4.82	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนการทำงาน ตั้งแต่การนำเข้า การ จัดเก็บ การจัดการ การ ป้องกัน การสื่อสาร	3.89	0.82	มาก	4.80	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาและคิดค้น สารสนเทศ โดยจะต้อง ผสมผสานเทคโนโลยี ต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้ อย่างลงตัว	3.92	0.85	มาก	4.78	0.53	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ เทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงาน ใด ๆ เพื่อการสื่อสารและ ทำงานร่วมกับผู้อื่นบน พื้นฐานของความปกติใหม่	3.99	0.88	มาก	4.80	0.52	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับความ ฉลาดทางดิจิทัล	3.89	0.79	มาก	4.82	0.47	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างและผลักดันโอกาส และความสำเร็จ ในการ เปลี่ยนแปลงการทำงาน	3.97	0.76	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมเทคโนโลยี ดิจิทัลก่อให้เกิดประโยชน์ แก่สังคมและชุมชนนำไป สู่ความเจริญก้าวหน้า ต่อตนเอง ต่อชุมชน	3.96	0.74	มาก	4.84	0.40	มากที่สุด
รวม	3.95	0.70	มาก	4.85	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลใหม่
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหาร

สถานศึกษาการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.03$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความปกติใหม่ ($\bar{X} = 3.99$) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับ 2 สุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร ($\bar{X} = 3.89$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ($\bar{X} = 4.85$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชน นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ต่อตนเอง ต่อชุมชน ($\bar{X} = 4.84$) ผู้บริหารสถานศึกษาความสัมพันธ์กับความฉลาดทางดิจิทัล ($\bar{X} = 4.82$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาและคิดค้นสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว ($\bar{X} = 4.78$)

ตาราง 20 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
 ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

ด้านการตัดสินใจและมี ความยืดหยุ่นตาม สถานการณ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ กระบวนการของการพัฒนา และวิเคราะห์ตัวเลือกและ เลือกตัวเลือกเหล่านั้น และ เลือกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้า โอกาสที่มีอยู่	3.96	0.78	มาก	4.87	0.37	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ	3.93	0.77	มาก	4.86	0.40	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนาความเข้าใจ ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่ เกิดขึ้นต่อสถานการณ์ที่เป็น ความสามารถ	3.96	0.84	มาก	4.82	0.46	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเปิดรับข้อมูลใหม่ ด้วยทัศนคติเชิงบวก และ พิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่า แต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็น อย่างไร โดยอาศัยเหตุผล	3.90	0.85	มาก	4.85	0.44	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านการตัดสินใจและมี ความยืดหยุ่นตาม สถานการณ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย	3.97	0.74	มาก	4.83	0.46	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามี การสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้ วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบท ขององค์กร	3.79	0.78	มาก	4.83	0.46	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถรับฟังความคิดเห็น ที่แตกต่างได้ และพัฒนา ความสามารถส่วนบุคคล ในการรองรับความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.89	0.89	มาก	4.82	.046	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเปลี่ยนวิธีการ ทำงานรวมทั้งปรับนิสัย ของบุคคลให้ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.01	0.83	มาก	4.85	0.44	มากที่สุด
รวม	3.93	0.69	มาก	4.85	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3

ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานรวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.01$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.97$) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกเหล่านั้นและเลือกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ ($\bar{X} = 3.96$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร ($\bar{X} = 3.79$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกเหล่านั้น และเลือกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ ($\bar{X} = 4.87$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.86$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผลและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานรวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.85$) ตามลำดับ ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย มี 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาความเข้าใจด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์ที่เป็นความสามารถ ($\bar{X} = 4.82$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.82$)

ดังนั้นผลวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ที่ว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบ โดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples T-Test และในส่วนของการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 21 – 22

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน				t	Sig.
	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม	4.19	0.71	4.15	0.68	0.540	0.451
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี คุณธรรม	4.02	0.65	4.01	0.61	0.152	0.705
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.08	0.66	4.00	0.65	1.023	0.903
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.01	0.65	3.95	0.64	0.759	0.894

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน				t	Sig.
	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.98	0.77	3.93	0.76	0.528	0.902
6. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	3.99	0.72	3.95	0.70	0.475	0.912
7. ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์	3.95	0.68	3.92	0.69	0.353	0.657
รวม	4.03	0.69	3.99	4.73	0.594	0.606

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน
ยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถี ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่พึงประสงค์				t	Sig.
	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม	4.83	0.36	4.89	0.25	1.796**	0.002
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.81	0.46	4.89	0.30	1.852**	0.000
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.83	0.38	4.89	0.26	1.750**	0.001
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.79	0.39	4.84	0.39	1.086	0.066
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.73	0.48	4.82	0.43	1.628*	0.020
6. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	4.74	0.52	4.85	0.41	2.028**	0.001
7. ด้านการตัดสินใจและมีความ ยืดหยุ่นตามสถานการณ์	4.81	0.42	4.86	0.40	1.073	0.059
รวม	4.79	0.40	4.86	0.32	1.731**	0.002

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านด้านการมีวิสัยทัศน์รวม
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านทักษะเทคโนโลยี
ดิจิทัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 23 - 24

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.350	2	0.175	0.368	0.693
	ภายในกลุ่ม	155.199	326	0.476		
	รวม	155.549	328			
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.324	2	0.162	0.411	0.663
	ภายในกลุ่ม	128.352	326	0.394		
	รวม	128.676	328			
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.040	2	0.020	.047	0.954
	ภายในกลุ่ม	139.139	326	0.427		
	รวม	139.179	328			
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	0.895	2	0.448	1.082	0.340
	ภายในกลุ่ม	134.940	326	0.414		
	รวม	135.836	328			

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุคริธี ใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.250	2	1.625	2.83 8	0.060
	ภายในกลุ่ม	186.713	326	0.573		
	รวม	162.848	328			
6. ด้านทักษะ เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.254	2	0.627	1.265	0.284
	ภายในกลุ่ม	161.595	326	0.496		
	รวม	162.848	328			
7. ด้านการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่น ตามสถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.533	2	0.266	.564	.569
	ภายในกลุ่ม	153.822	326	0.472		
	รวม	154.355	328			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.510	2	0.255	.655	.520
	ภายในกลุ่ม	126.875	326	0.389		
	รวม	127.384	328			

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคริธีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุควิถี ใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.339	2	0.669	8.379**	0.000
	ภายในกลุ่ม	26.043	326	0.080		
	รวม	27.381	328			
2. ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.349	2	0.174	1.329	0.266
	ภายในกลุ่ม	42.759	326	0.131		
	รวม	43.107	328			
3. ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.349	2	0.174	1.329	0.266
	ภายในกลุ่ม	42.759	326	0.131		
	รวม	30.792	328			
4. ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.727	2	0.864	5.886**	0.003
	ภายในกลุ่ม	47.829	326	0.094		
	รวม	49.556	328			
5. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.850	2	0.925	4.693**	0.010
	ภายในกลุ่ม	64.274	326	0.197		
	รวม	66.124	328			
6. ด้านทักษะ เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.377	2	0.688	3.409*	0.034
	ภายในกลุ่ม	65.847	326	0.202		
	รวม	67.224	328			

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุควิถี ใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. ด้านการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่น ตามสถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.158	2	0.079	0.480	0.619
	ภายในกลุ่ม	53.537	326	0.164		
	รวม	53.695	328			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.799	2	0.400	3.305*	.038
	ภายในกลุ่ม	39.422	326	0.121		
	รวม	40.222	328			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD. (LSD Method) ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ
 LSD. (LSD-Method)

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม		\bar{X}	4.93	4.80	4.82
	เล็ก	4.93	-	0.13*	0.11
	กลาง	4.80	-	-	0.01
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.82	-	-	-
4. ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา		\bar{X}	4.89	4.74	4.78
	เล็ก	4.89	-	0.15*	0.11
	กลาง	4.74	-	-	-0.03
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.78	-	-	-
5. ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล		\bar{X}	4.85	4.70	4.80
	เล็ก	4.85	-	0.15*	.05
	กลาง	4.70	-	-	-0.10
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.80	-	-	-
6. ด้านทักษะเทคโนโลยี ดิจิทัล		\bar{X}	4.87	4.73	4.81
	เล็ก	4.87	-	0.10*	0.07
	กลาง	4.73	-	-	-0.02
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.81	-	-	-
รวม		\bar{X}	4.88	4.78	4.81
	เล็ก	4.88	-	0.10*	0.07
	กลาง	4.78	-	-	-0.02
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.81	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 26 – 27

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุควิถี ใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.380	2	1.190	2.533	0.81
	ภายในกลุ่ม	153.169	326	0.470		
	รวม	155.549	328			
2. ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	3.078	2	1.539	3.994*	0.019
	ภายในกลุ่ม	125.598	326	0.385		
	รวม	128.676	328			
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.095	2	0.547	1.292	0.276
	ภายในกลุ่ม	138.084	326	0.424		
	รวม	139.179	328			
4. ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.828	2	0.914	2.223	0.110
	ภายในกลุ่ม	134.008	326	0.424		
	รวม	139.179	328			
5. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.907	2	2.454	4.322*	0.014
	ภายในกลุ่ม	185.056	326	0.568		
	รวม	189.963	328			
6. ด้านทักษะ เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	3.019	2	1.225	2.630*	0.047
	ภายในกลุ่ม	159.829	326	0.490		
	รวม	162.848	328			

ตาราง 26 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุค วิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. ด้านการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่น ตามสถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.451	2	1.225	2.630	0.74
	ภายในกลุ่ม	151.904	326	0.466		
	รวม	154.355	328			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.361	2	1.181	3.079*	.047
	ภายในกลุ่ม	125.023	326	0.384		
	รวม	127.384	328			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD. (LSD Method) ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน
 ยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิทยาคู่
 โดยการเปรียบเทียบด้วยวิธีการ LSD. (LSD-Method)

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุค วิถีใหม่ ของผู้บริหาร	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
2. ด้านการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์		\bar{X}	4.14	3.94	3.93
	น้อยกว่า10 ปี	4.14	-	0.20*	0.20
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	3.94	-	-	0.00
	มากกว่า 20 ปี	3.93	-	-	-
5. ด้านการ คำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล		\bar{X}	4.07	3.78	3.98
	น้อยกว่า10 ปี	4.07	-	0.28*	0.09
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	3.78	-	-	0.19
	มากกว่า 20 ปี	3.98	-	-	-
6. ด้านทักษะ เทคโนโลยีดิจิทัล		\bar{X}	4.09	3.87	3.91
	น้อยกว่า10 ปี	4.09	-	0.21*	0.11
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	3.87	-	-	- 0.03
	มากกว่า 20 ปี	3.91	-	-	-
รวม		\bar{X}	4.10	3.90	3.98
	น้อยกว่า10 ปี	4.10	-	0.20*	0.11
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	3.90	-	-	0.08
	มากกว่า 20 ปี	3.98	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.035	2	.518	6.406**	.002
	ภายในกลุ่ม	26.346	326	.081		
	รวม	27.381	328			
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.223	2	.612	4.761**	.009
	ภายในกลุ่ม	41.884	326	.128		
	รวม	43.107	328			

ตาราง 28 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุค วิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.866	2	.433	4.719**	.010
	ภายในกลุ่ม	29.925	326	.092		
	รวม	30.792	328			
4. ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.429	2	.215	1.424	.242
	ภายในกลุ่ม	49.127	326	.151		
	รวม	49.556	328			
5. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.436	2	.718	3.619*	.028
	ภายในกลุ่ม	64.688	326	.198		
	รวม	66.124	328			
6. ด้านทักษะ เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.775	2	.888	4.421*	.013
	ภายในกลุ่ม	65.449	326	.201		
	รวม	67.224	328			
7. ด้านการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่น ตามสถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.248	2	.124	.757	.470
	ภายในกลุ่ม	53.446	326	.164		
	รวม	53.695	328			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.809	2	.405	3.347*	.036
	ภายในกลุ่ม	39.413	326	.121		
	รวม	40.222	328			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD. (LSD Method) ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยการเปรียบเทียบด้วยวิธีการ LSD. (LSD-Method)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม		\bar{X}	4.89	4.92	4.79
	น้อยกว่า 10 ปี	4.89	-	- 0.02	0.10*
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.92	-	-	0.13*
	มากกว่า 20 ปี	4.79	-	-	-
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		\bar{X}	4.90	4.91	4.79
	น้อยกว่า 10 ปี	4.90	-	- 0.01	0.12*
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.91	-	-	0.13
	มากกว่า 20 ปี	4.79	-	-	-

ตาราง 29 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิธีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ		\bar{X}	4.90	4.91	4.79
	น้อยกว่า 10 ปี	4.90	-	- 0.00	0.10*
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.91	-	-	0.11
	มากกว่า 20 ปี	4.79	-	-	-
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		\bar{X}	4.76	4.87	4.72
	น้อยกว่า 10 ปี	4.76	-	- 0.09	0.08
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.87	-	-	0.18*
	มากกว่า 20 ปี	4.72	-	-	-
6. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล		\bar{X}	4.81	4.90	4.72
	น้อยกว่า 10 ปี	4.81	-	-0.09	0.06
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.90	-	-	0.18*
	มากกว่า 20 ปี	4.72	-	-	-
รวม		\bar{X}	4.84	4.90	4.77
	น้อยกว่า 10 ปี	4.84	-	- 0.05	0.06
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.90	-	-	0.12*
	มากกว่า 20 ปี	4.77	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิธีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มากกว่า 20 ปี ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มากกว่า 20 ปี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านทักษะ เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า สภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ตาราง 30 การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	I	D	ค่า PNI_{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.88	4.16	0.1730	7
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.87	4.01	0.2144	6
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.88	4.01	0.2169	4
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.83	3.97	0.2166	5
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	4.80	3.94	0.2182	3
6. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	4.85	3.95	0.2278	2
7. ด้านการตัดสินใจและมีความ ยืดหยุ่นตามสถานการณ์	4.85	3.93	0.2340	1
รวม	4.85	3.99	0.2155	

จากตาราง 30 พบว่า การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.22$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($PNI_{\text{modified}} = 0.21$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.21$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($PNI_{\text{modified}} = 0.21$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.21$) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($PNI_{\text{modified}} = 0.17$)

สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีลำดับที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยตามลำดับ แล้วผู้วิจัยลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. การเข้าไปศึกษาการดำเนินงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2, และ 3 ที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
 2. การพิจารณาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ดำเนินการดังนี้
 - 2.1 คัดเลือกโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1, 2, และ 3 ในการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์
 - 2.2 โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เลือกโรงเรียนบ้านดงหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เลือกโรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาวิมตรภาพที่ 126 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เลือกโรงเรียนบ้านขาม จากองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน คือ 1) ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ 2) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การเข้าไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) โดยเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร และสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำข้อมูลมาสรุปเป็นความเรียงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บรวบรวมข้อมูล โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ทั้ง 3 โรงเรียน และจากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาดูงานโรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาวัมมิตรภาพที่ 126
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ข้อสรุปดังนี้

1.1 การสัมภาษณ์ผู้บริหารอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

1.1.1 ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

ต้องมีกระบวนการของการเป็นผู้นำด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์เพราะต้องทราบถึงบริบทของสถานศึกษาเพื่อจะได้วางแผนในการบริหารจัดการในด้านทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น การเกิดสถานการณ์โควิดที่ทำให้สถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากรของสถานศึกษา พร้อมเปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยเหตุผล ความเป็นจริง และการบริหารจัดการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถให้ครูปฏิบัติงานตามคำสั่งที่มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.2 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์มาก จะมีการเรียกประชุมหัวหน้าฝ่ายงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นที่โรงเรียน รับฟังและพิจารณาต่าง ๆ และเหตุผลที่จำเป็น ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 1, วันที่ 7 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นด้านด้านการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์เป็นอย่างมาก เช่น เวลาประชุมก็จะถามคณะครูก่อนว่าเหมาะสม และมีเหตุผลเพียงพอหรือไม่ในการตัดสินใจ และอาศัยเสียงของคนจำนวนมากตัดสินใจ และอาศัยเสียงของคนจำนวนมากก่อนตัดสินใจทุกครั้ง ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 2, วันที่ 7 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์มาก เช่น ช่วงการเกิดโรคระบาดโควิด 19 มีการวางแผนและเตรียมการในการรับมือและการป้องกันกับการบริหารเวลาและการจัดการด้านต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที่ตามสถานการณ์ ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 3, วันที่ 7 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

1.2 ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

1.2.1 การสัมภาษณ์ผู้บริหารอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้ ต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้ดิจิทัลอย่างชัดเจน

มีการศึกษาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ สม่่าเสมอเพื่อเตรียมพร้อมกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น เช่น การเกิดโรคระบาดโควิด ทำให้สถานศึกษาต้องปิดเรียนลง แต่การเรียนการสอนของครูต้องดำเนินต่อไปเพื่อให้เด็กนักเรียนได้รับการจัดการเรียนการสอน เราต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เด็กในหลายรูปแบบ สิ่งที่เราเจอคือครูบางท่านขาดประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบการใช้เทคโนโลยี เราก็ต้องจัดฝึกอบรมให้แก่ครู หรือแม้กระทั่งเด็กขาดทรัพยากรด้านเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรม ครูก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนให้เด็กนักเรียนสามารถเข้าถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ได้ เช่น ครู เปิดห้องคอมให้เด็กแบ่งสรรปันส่วนให้เด็กเข้ามาใช้ห้องคอมพิวเตอร์ หรือครอบครัวไหนขาดเรื่องการมีอินเทอร์เน็ต เราก็ต้องจัดสรรงบประมาณให้กับเด็กเพื่อแบ่งเบาภาระการเสียค่าอินเทอร์เน็ตของผู้ปกครอง

1.2.2 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเตรียมพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เปิดใจรับทุก ๆ ข้อมูล และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 1, วันที่ 7 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้บุคลากรต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง ศึกษาเรียนรู้ และกล้าที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงนำเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 2, วันที่ 7 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลนำมาบริหารงาน 4 ฝ่าย และงานด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 3, วันที่ 7 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.3.1 การสัมภาษณ์ผู้บริหารอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เป็นเรื่องสำคัญเพราะเราต้องยกกระดบและตอบสนองความต้องการของครูซึ่งครูมีความสามารถที่แตกต่างกัน การบริหารจัดการโดยการแบ่งเป็นหัวหน้าหรือสายงานแบ่งกันลงมาแบบกอไผ่ แต่ละระดับ เช่น ระดับอนุบาล ก็จะมีหัวหน้าของชั้นอนุบาลในการเป็นผู้ดูแล และเวลาเจอปัญหาหรือร่วมประชุมก็จะให้หัวหน้าแต่ละช่วงชั้นหรือแต่ละฝ่ายมาประชุมปรึกษาหารือกันและนำไปขยายหรือสร้างความเข้าใจในแต่ละช่วงชั้น เพื่อเป็นการลดภาระการบริหารในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของเด็ก รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของครูโดยตรงว่าต้องการอะไรบ้าง

1.3.2 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมาก เช่น ในส่วนของวิทยฐานะผู้บริหารจะช่วยดูงานต่าง ๆ ที่จะใช้อัพเข้าระบบ DPA ให้ข้อเสนอแนะหรือส่วนที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม หรือการที่มีการอบรมที่น่าสนใจเหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 1, วันที่ 7 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ มีความสนใจในด้านความก้าวหน้าของบุคลากร ในโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีการอบรมพัฒนาตนเอง ในทุกด้านและการมอบหมายงานให้ เหมาะสมกับคน ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 2, วันที่ 7 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงการอบรมให้ครูและบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับบุคลากรในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโรค โควิด 19 และพัฒนาบุคลากรในการนำไปใช้ปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนอย่าง สม่าเสมอ ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 3, วันที่ 7 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

2. การศึกษาดูงานโรงเรียนบ้านดงหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยได้ข้อสรุปดังนี้

2.1 ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

2.1.1 การสัมภาษณ์ผู้บริหารอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

เป็นด้านที่สำคัญเปรียบเหมือนผู้บริหารอยากได้เสื้อสูท แต่จะ ทำอย่างไร ให้ครูอยากได้เสื้อสูท แต่ถ้าพออยากได้เสื้อสูทสีส้ม แต่ครูไม่อยากได้สีส้ม มันก็ ไม่ได้เสื้อสูท แต่ขอให้ได้เสื้อสูทก่อนค่อยเลือกกว่าสีไร เห็นผู้บริหารหลายคนยืนหนึ่ง เวลา เข้าห้องประชุมบอกว่าจะเอาอย่างนี้แต่ครูไม่เอาด้วยสุดท้ายโรงเรียนจะพัง ดังนั้นเราจึงต้อง เอนอ่อนไปตามสถานการณ์ แต่ให้มีหลักว่าวันนั้นเราต้องการอะไร และผมจะใช้ทฤษฎี แม่ดูแลลูก คือ ถ้าบอกแม่ว่าอยากได้อันนี้ แม่ก็ต้องทำให้ คำว่าแม่เป็นสิ่งที่สำคัญ ดังนั้น เวลาไปไหนก็ตามผมจะใช้ทฤษฎีนี้เข้าหาเพื่อให้เขาทำงานให้เรา

2.1.2 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถี ใหม่ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เป็นอย่างดี มีเป็นที่เลี้ยงส่งสอน และให้คำแนะนำและเป็นพี่ปรึกษา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน ชุมชน ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 1, วันที่ 8 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีประสิทธิภาพ สามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 2, วันที่ 8 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนบุคลากรความสามารถส่วนบุคคลในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนวิธีการทำงานรวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 3, วันที่ 8 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

2.2 ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

2.2.1 การสัมภาษณ์ผู้บริหารอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ถือว่าเหมาะสมในช่วงเวลาปัจจุบัน

เพราะถ้าผู้นำไม่มีการเปลี่ยนแปลง ยังยึดแบบเดิม มันจะไม่ทันเด็กเค้า อย่างง่าย ๆ แผนการสอนตอนนี้ยังเป็นปั้ง ไม่รู้จะไขปัญหาอย่างไรที่ครูจะเลิกส่งแผนการสอนเป็นปั้งได้ แต่ตอนนี้ที่ทำได้คือการเก็บงานเป็นแฟ้ม ให้ทำอย่างไร โรงเรียนจะสามารถจะดึงเอาพลังงานต่าง ๆ มาใช้ได้หรือแม้กระทั่งเกรดผลการเรียนที่สามารถใช้งานผ่านอิเล็กทรอนิกส์ได้ตลอดเวลา และผมอยากทำห้องเรียนคุณภาพที่มีสื่อสามารถใช้ได้สอนอยู่ตลอด ครูรุ่นเก่า ๆ บางท่านจะอ้างว่าแม่ทำไม่ได้ลูกทำเลย ผมจะบอกกับครูเหล่านี้ว่าถ้าอ้างว่าอายุมากทำไม่ได้ทำไม่เป็น ผมจะบอกมาให้ลาออกแล้วเอาครูรุ่นใหม่ ๆ มาทำแทนดังนั้นครูเหล่านั้นจะต้องมีการปรับตัวครับ และผมอยากให้ครูทุกคนมีไอแพด ต่อเข้ากับทีวี เพราะถ้าครูมีเด็กสามารถเรียนครบทุกกลุ่มสาระเลย เช่น ครูหนึ่งคนเตรียมการสอนในวันนี้จะสอนเรื่องอะไรให้กับเด็ก แค่อะปลิงค์ เด็กก็สามารถเรียนรู้ได้ ถึงแม้ครูลาหรือติดราชการ เด็กก็สามารถเข้าเรียนได้ ครูอาจจะบันทึกไว้แล้วอะปลิงค์ให้เด็กเข้าไปเรียนได้ตลอดเวลา

2.2.2 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี ประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้อง

สนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และ การค้นสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 1, วันที่ 8 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรภายใน โรงเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดทำสื่อวัตกรรมการอย่างสม่ำเสมอ นำมาประยุกต์และ บูรณาการในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 2, วันที่ 8 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่ดี มีความถูกต้อง และเชื่อถือได้ เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 3, วันที่ 8 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.3.1 การสัมภาษณ์ผู้บริหารอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผอ.มองว่า มันจริง เพราะคนแต่ละคนสามารถเปรียบเทียบได้ เช่น คนบางคน มีนิสัยเวลาสั่งงานบีบทำงานเลย สามารถตอบใจത്യผู้บริหารได้ บางคนเราสั่งงานไม่ทำ มองว่าสั่งงานไม่ถูก บางคนเอา ตามใจตนเอง บางคนเราสั่งไปทำบ้างไม่ทำบ้างแต่ไปยึดที่บ้านเราว่าอย่างนี้ต้องทำอย่างนี้ นั่นแต่ละคนมีความเป็นตัวของตัวเองสูงมาก ฉะนั้นผู้บริหารทำได้แค่ ทำยังไงเป้าหมายของ โรงเรียนมันจะชัด และมันคงไม่มีทางเต็มร้อยว่า ครูทุกคนจะทำงานเต็มร้อย แต่จะทำไม ความแตกต่างของแต่ละบุคคลจะทำงานร่วมกันได้ สิ่งสำคัญคือ ผู้บริหารต้องมองครูทุกคนให้ออก แล้วอย่าให้มันเป็นปัญหาเพราะเมื่อไหร่ที่โรงเรียนมันมีปัญหา มันจะอยู่กับ ลำบาก

2.3.2 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุป ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงถึง กระบวนการที่ใช้วินิจฉัยและยกระดับความต้องการ ของบุคลากรโดยคำนึงถึงความเป็น เอกัตถะบุคคล ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 1, วันที่ 8 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการนำดิจิทัลเข้ามาใช้
ในกิจกรรมการเรียนการสอน มีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัล
เป็นอย่างดี รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 2, วันที่ 8 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำสามารถใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร
ภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 3, วันที่ 8 มีนาคม 2566, การสัมภาษณ์)

3. การศึกษาดูงานโรงเรียนบ้านขาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยได้ข้อสรุปดังนี้

3.1 การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ ได้ข้อสรุปดังนี้

3.1.1 การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีการ
บริหารการสัมภาษณ์ผู้บริหารอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

ผู้บริหารมองว่า เราจะทำอะไรให้องค์กรของเรา
เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ถ้าเรามองในมุมมองของผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงคือการ
พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ โดยไม่หยุด สิ่งที่มีอยู่ต้องคงอยู่ สิ่งที่ยังไม่เกิดต้องทยอย
เกิดขึ้น และจะต้องส่งผลไปยังเด็กและครูในส่วนของ การเกิดสถานการณ์โควิดที่เกิดขึ้น
ทำให้โรงเรียนเกิดปัญหา ถ้าเรามัวแต่รอให้โควิดหาย นักเรียนเราก็จะเกิดปัญหา เราก็เลย
ต้องมาดูว่านโยบายเขตเป็นอย่างไร จุดแข็ง จุดด้อยของเรามีอะไร เราจะแก้ปัญหาตาม
สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างไร เราต้องคิดว่าจะทำอย่างไรให้เด็กได้เรียน และไม่เสีย
โอกาส เลยตัดสินใจเลือกวิธีการที่จัดการเรียนการสอนอยู่ 5 แบบ ก็เลือกว่าจะเอาแบบ
ไหนให้เหมาะสมกับโรงเรียนของเราและเหมาะสมกับสถานการณ์ เราเลยเริ่มการเรียนแบบ
ออนไลน์ ซึ่งโรงเรียนของเรามีนวัตกรรมเรื่องนี้พอดี เพราะโรงเรียนเป็นโรงเรียนเครือข่าย
คุณธรรม จึงได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนเครือข่ายกองทุนการศึกษา ในการจัดสรร
ระบบดีแอลทีวี และได้จัดนำความรู้ที่ตนเองเรียนปริญญาเอก เสนอความรู้การเรียนแบบ
ออนไลน์ มาฝึกอบรมครูทั้งโรงเรียนเพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์
ปัจจุบันได้ และยืดหยุ่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนออนไลน์ได้ ปัจจุบันได้นำมาใช้
ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนพิเศษ สำหรับนักเรียนทุกคน โดยให้ครูสอนหลังเลิก

เรียนหรือเสอาอาทิตย์ และลดเวลาในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนลง โดยให้ครูเพิ่มเวลาในการจัดกิจกรรมขึ้น โดยใช้รูปแบบลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้

3.1.2 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษาการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ได้เป็นอย่างดีมีการวิเคราะห์ตัวเลือก...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 1, วันที่ 9 มีนาคม 2565, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้น รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ รวมทั้งการเปลี่ยนวิธีการทำงานรวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้อยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 2, วันที่ 9 มีนาคม 2565, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน (การจัดการเรียนการสอน) การประสานความร่วมมือ การร่วมกันวางแผนกับผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ในการขับเคลื่อนการทำงาน การจัดการเรียนการสอนให้สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 3, วันที่ 9 มีนาคม 2565, การสัมภาษณ์)

3.2 ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

3.2.1 การสัมภาษณ์ผู้บริหารอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

ในส่วนของด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเมื่อเราเข้าใจแล้วว่า สถานการณ์เป็นอย่างไร เราก็มาปรับยืดหยุ่น สอนปกติไม่ได้ เราก็เอาเทคโนโลยีเข้ามาเป็นบทบาทสำคัญ เพราะถ้าผู้บริหารยังไม่บริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ของเด็กก็จะหายไป เราเลยใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการเป็นส่วนใหญ่ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง และยังส่งผลไปยังผู้ปกครองทำให้ผู้ปกครองเรียนรู้ทั้งการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ไปพร้อม ๆ กับนักเรียน และเด็กก็มีความสนใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สรุปแล้วทุกคน ไม่ว่าจะเป็นครู หรือผู้ปกครองมีการปรับตัวและนักเรียน ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ในช่วงสถานการณ์โควิดสูงกว่าระดับประเทศทุกวิชาและที่สำคัญคือเราได้เกิดความร่วมมือของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน หรือแม้กระทั่งผู้ปกครอง ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมในทุก ๆ ด้านมากยิ่งขึ้น

3.2.2 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุป ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการจัดอบรมให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในยุคของเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 1, วันที่ 9 มีนาคม 2565, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ มีการประชุมผ่านโปรแกรมออนไลน์ เช่น Zoom, Google Meet เป็นต้น ตลอดจนมีการสร้างฐานข้อมูลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ในโรงเรียน...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 2, วันที่ 9 มีนาคม 2565, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ มีการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ องค์ความรู้วิทยากรใหม่ ๆ ระหว่างสมาชิกภายในสถานศึกษา ในการนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการทำงาน ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 3, วันที่ 9 มีนาคม 2565, การสัมภาษณ์)

3.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.3.1 การสัมภาษณ์ผู้บริหารอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในส่วนนี้ผู้บริหารมองว่า มีความแตกต่างอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะด้วยอายุ สถานะของตำแหน่ง ดังนั้น เราต้องวางคนให้เหมาะกับงาน และเราก็ต้องหาทีมงานในการจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยผู้บริหารต้องมีการเตรียมความพร้อมก่อน และจะต้องขับเคลื่อนร่วมกันทุกคน และได้นำครูต่างชาติ เข้ามาเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียน และต้องมองว่าครูแต่ละท่านมีความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้นเราจะทำอย่างไรให้เกิดศักยภาพให้มากที่สุดและการสร้างระบบสังคมแห่งการเรียนรู้ หรือ พีแอลซี ดังนั้นด้านนี้จึงมองว่าเราพัฒนาความสามารถของครูตามความถนัดของตัวเอง และมีการนิเทศติดตามอยู่ตลอดเวลา

3.3.2 การสัมภาษณ์ผู้บริหารอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษา สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล พัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการตามความสนใจ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 1, วันที่ 9 มีนาคม 2565, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการติดต่อสื่อสารในรูปแบบใหม่ภายใต้ความปกติใหม่ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 2, วันที่ 9 มีนาคม 2565, การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารในรูปแบบใหม่ภายใต้ความปกติใหม่และเป็นพี่เลี้ยงสั่งสอนและให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการประชุมและรวมวางแผน ...”

(ครูผู้สอน, คนที่ 3, วันที่ 9 มีนาคม 2565, การสัมภาษณ์)

ผู้วิจัยนำผลจากการศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ในรูปแบบของการศึกษา เอกสาร การสังเกตการณ์ การสอบถามพูดคุย การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ มาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 รายละเอียดดังตาราง 31 – 32

ตาราง 31 ผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การศึกษา เอกสาร	โรงเรียนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ในช่วงสถานการณ์ที่ไม่ปกติ แก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถพัฒนาความเข้าใจด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์ที่เป็นความสามารถ เปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้น	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมประกวดแข่งขันจนได้รับรางวัลด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและโรงเรียนยังได้รับความอนุเคราะห์ สนับสนุนห้องเรียนคอมพิวเตอร์ สื่อดิจิทัล สื่อออนไลน์ต่าง ๆ จากกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายกิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช)
	โรงเรียนที่ 2 การศึกษาเอกสาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีเปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นตามสถานะการณ์ปัจจุบันได้อย่างทันท่วงที และนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ใน	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์และนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้บริหารจัดการในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีการสร้างเจตคติที่ดีในการในการบริหารจัดการกับบุคลากรอย่างเสมอภาคและลงสู่ห้องเรียนอย่างแท้จริง

ตาราง 31 (ต่อ)

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การศึกษา เอกสาร (ต่อ)	<p>การบริหารจัดการใน สถานศึกษาอย่างชัดเจน เน้น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลลงสู่ ห้องเรียนอย่างแท้จริงและ พัฒนาผู้ตามแต่ละคนตาม ความต้องการตามความสนใจ ความสามารถตลอดจนผู้นำ ปฏิบัติต่อผู้ตามอย่าง เท่าเทียมกัน</p>	
	<p>โรงเรียนที่ 3 การศึกษา เอกสาร พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษามีการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่นตาม สถานการณ์ การปรับตัวให้ เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูและผู้บริหาร ได้รับการพัฒนาตนเองจน ส่งผลให้ครูและผู้บริหารได้รับ รางวัล อาทิเช่น รางวัล ทรงคุณค่า สพฐ.(OBEC AWARDS) สถานศึกษา ยอดเยี่ยม ผู้ปฏิบัติงานการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระดับ ประถมศึกษา ครู ผลงาน รางวัลชนะเลิศ Best Practice ผลงานอ่านเขียนก้าวหน้า พัฒนาการเรียนรู้ และยังมี</p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลและ นวัตกรรมมาใช้บริหารจัดการใน สถานศึกษาโดยคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล มีการสร้างเจตคติที่ดี ในการบริหารจัดการกับบุคลากร อย่างเสมอภาคและลงสู่ห้องเรียน อย่างแท้จริง</p>

ตาราง 31 (ต่อ)

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การศึกษา เอกสาร (ต่อ)	ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ในรูปแบบใหม่ภายใต้ความปกติ ใหม่ และเป็นพี่เลี้ยงสั่งสอนและให้ คำแนะนำและเป็นพี่ปรึกษา ส่งเสริมให้ผู้รวมงานพัฒนาตนเอง อยู่เสมอประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้อง สนับสนุนการทำงานตั้งแต่การ นำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และการ ค้นสารสนเทศ ผสมผสาน เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้ อย่างลงตัวเกิดการทำงานที่มี ประสิทธิภาพได้ เพื่อผลักดัน โอกาสและความสำเร็จ	

จากตาราง 31 ผลการสังเคราะห์การศึกษาเอกสาร ทั้ง 3 โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ทั้ง 3 ด้านมาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกเหล่านั้น และเลือกกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงานและความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชนนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางดิจิทัลตลอดจนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ครู ให้รู้สึกว่าจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ใหม่ ๆ ในความปกติใหม่ ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกิดการพัฒนาตนเองโดยมีการจัดการศึกษา

ตาราง 32 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ทั้ง 3 โรงเรียน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ	<p>1. ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์</p> <p>1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์มาก จะมีการเรียกประชุมหัวหน้าฝ่ายงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นที่โรงเรียน</p> <p>1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์เป็นอย่างมาก เช่น เวลาประชุมก็จะถามคณะครูก่อนว่าเหมาะสม และมีเหตุผลเพียงพอหรือไม่ในการตัดสินใจ และอาศัยเสียงของคนจำนวนมากตัดสินใจและอาศัยเสียงของคนจำนวนมากก่อนตัดสินใจทุกครั้ง</p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำกระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือก และเลือกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ ไว้ได้และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เช่น เก็บข้อมูลสารสนเทศ เก็บข้อมูลงานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป และพัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการตามความสนใจ ความสามารถ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี</p>

ตาราง 32 (ต่อ)

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>การสัมภาษณ์ อย่างเป็นทางการ (ต่อ)</p>	<p>1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามี ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ตามสถานการณ์มาก เช่น ช่วง การเกิดโรคระบาดโควิด 19 มีการวางแผนและเตรียมการใน การรับมือและการป้องกันกับ การบริหารเวลาและการจัดการ ด้านต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที ตามสถานการณ์</p> <p>1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน ยุควิถีใหม่ด้านการตัดสินใจและ มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เป็นอย่างดี มีเป็นพี่เลี้ยงสั่งสอน และให้คำแนะนำและเป็นที่ ปรึกษา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน ชุมชน</p> <p>1.5 ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน ยุควิถีใหม่ด้านการตัดสินใจและ มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีประสิทธิภาพ สามารถรับฟัง ความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และ พัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ในการรองรับความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น</p>	

ตาราง 32 (ต่อ)

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>การสัมภาษณ์ อย่างเป็นทางการ (ต่อ)</p>	<p>1.6 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนบุคลากร ความสามารถส่วนบุคคลในการ รองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น</p> <p>1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาการ ตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตาม สถานการณ์ได้เป็นอย่างดีมีการ วิเคราะห์ตัวเลือก</p> <p>1.8 ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิง บวก และพิจารณาวิเคราะห์ปัญหา ว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้น รับฟัง ความคิดเห็นที่แตกต่างได้ รวมทั้ง การเปลี่ยนวิธีการทำงานรวมทั้ง ปรับนิสัยของบุคคลให้ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น</p> <p>1.9 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน (การจัดการเรียนการสอน) การ ประสานความร่วมมือ การร่วมกัน วางแผนกับผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนในการขับเคลื่อนการ ทำงาน การจัดการเรียนการสอน ให้สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง</p>	

จากตาราง 32 ผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ทั้ง 3 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำกระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เช่น เก็บข้อมูลสารสนเทศ เก็บข้อมูลงานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป และพัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการตามความสนใจ ความสามารถ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

ตาราง 33 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้ง 3 โรงเรียนในเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ	2. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูเตรียมพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เปิดใจรับทุก ๆ ข้อมูล และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ พิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผล ความเป็นจริงและระยะเวลา เพื่อพิจารณาทางเลือกเกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุด และยังได้รับการสนับสนุนคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สื่อดิจิทัลจากหน่วยงานภายนอก เช่น สพฐ. วัต ภาศิเครือข่าย เป็นต้น รวมทั้งยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากร

ตาราง 33 (ต่อ)

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p data-bbox="304 1010 520 1167">การสัมภาษณ์ อย่างเป็นทางการ (ต่อ)</p>	<p data-bbox="552 443 938 875">2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักให้บุคลากร ต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง ศึกษาเรียนรู้และกล้าที่จะนำ เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึง นำเข้ามาช่วยในการจัดการเรียน การสอนให้ดียิ่งขึ้น</p> <p data-bbox="552 898 938 1391">2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา จัดโครงการอบรมให้ครูและ บุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะ เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร ในช่วงสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคโควิด 19 และพัฒนา บุคลากรในการนำไปใช้ ปฏิบัติงานและการจัดการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ</p> <p data-bbox="552 1413 938 1962">2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน ยุควิถีใหม่ด้านการตัดสินใจและ มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เป็นอย่างดี มีเป็นพี่เลี้ยงสั่งสอน และให้คำแนะนำและเป็นที่ ปรึกษา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน ชุมชน</p>	<p data-bbox="970 443 1321 1675">ทางการศึกษาส่งผลงานเข้า ร่วมประกวดแข่งขัน งาน รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 10 ปี การศึกษา 2563 จนได้รับ รางวัลเหรียญทอง ด้าน นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ การเรียนการสอนในระดับ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา บ้านดงหลวง มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ที่แสดงออกมาให้เห็นตาม คุณลักษณะทุกด้านอย่าง ชัดเจนเป็นที่ประจักษ์ จน ได้รับรางวัลเหรียญทอง ด้าน นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ การเรียนการสอน จากการ เข้าร่วมประกวดแข่งขันรางวัล ทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ประจำปีการศึกษา 2564</p>

ตาราง 33 (ต่อ)

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>การสัมภาษณ์ อย่างเป็นทางการ (ต่อ)</p>	<p>2.5 ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่ด้านการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่นตาม สถานการณ์ มีประสิทธิภาพ สามารถรับฟังความคิดเห็น ที่แตกต่างได้และพัฒนา ความสามารถส่วนบุคคลในการ รองรับความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น</p> <p>2.6 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนบุคลากร ความสามารถส่วนบุคคลในการ รองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนวิธีการทำงาน รวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น</p> <p>2.7 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี ประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็น สารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการ ทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และการค้นหาสารสนเทศโดยจะต้อง ผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้า ด้วยกันได้อย่างลงตัว</p>	

ตาราง 33 (ต่อ)

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การสัมภาษณ์ อย่างเป็นทางการ (ต่อ)	<p>2.8 ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร ภายในโรงเรียนใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการจัดทำสื่อ นวัตกรรม อย่างสม่ำเสมอ นำมาประยุกต์ และบูรณาการในการเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2.9 ผู้บริหารสถานศึกษา จัดหาแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่ดี มีความถูกต้อง และเชื่อถือได้ เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของ ครูผู้สอนในโรงเรียน</p>	

จากตาราง 33 ผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากร โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้ง 3 โรงเรียน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ทั้ง 3 ด้าน มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดอบรมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ กระตุ้นให้ครู เตรียมพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เปิดใจรับทุก ๆ ข้อมูล และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องจัดหาแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่ดี มีความถูกต้อง และเชื่อถือได้ เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน รวมทั้งกล้าที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลและ นวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ มีการประชุมผ่าน โปรแกรมออนไลน์ เช่น Zoom, Google Meet เป็นต้น ตลอดจนต้องสร้างฐานข้อมูล บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ตาราง 34 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้ง 3 โรงเรียน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ การศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การสัมภาษณ์ อย่างเป็นทางการ	<p>3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</p> <p>3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมาก เช่น ในส่วนของวิद्यฐานะผู้บริหารจะช่วยดูงานต่าง ๆ ที่จะใช้อัพเข้าระบบ DPA ให้ข้อเสนอแนะหรือส่วนที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมหรือการที่มีการอบรมที่น่าสนใจ เหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน</p> <p>3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ มีความสนใจในด้านความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีการอบรมพัฒนาตนเองในทุกด้านและการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน</p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงกระบวนการที่ใช้วินิจัยและยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล คือ สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล พัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการตามความสนใจ</p> <p>ความสามารถตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกันการคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้</p>

ตาราง 34 (ต่อ)

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>การสัมภาษณ์ อย่างเป็นทางการ (ต่อ)</p>	<p>3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา จัดโครงการอบรมให้ครูและ บุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะ เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร ในช่วงสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคโควิด 19 และพัฒนา บุคลากรในการนำไปใช้ ปฏิบัติงานและการจัดการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>3.4 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีแสดงถึง กระบวนการที่ใช้วินิจฉัยและ ยกระดับความต้องการของ บุคลากรโดยคำนึงถึงความเป็น เอกัตถะบุคคล</p> <p>3.5 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการนำดิจิทัลเข้า มาใช้ในกิจกรรมการเรียน การสอน มีการส่งเสริม สภาพแวดล้อมการเรียนรู้และ นวัตกรรมดิจิทัลเป็นอย่างดี</p> <p>3.6 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นผู้นำสามารถใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจ และให้คำปรึกษาแก่ บุคลากรภายในโรงเรียนเป็น อย่างดี</p>	

ตาราง 34 (ต่อ)

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การสัมภาษณ์ อย่างเป็นทางการ (ต่อ)	3.7 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ ติดต่อสื่อสารในรูปแบบใหม่ ภายใต้ความปกติใหม่ ส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่ เสมอส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ	
	3.8 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ ติดต่อสื่อสารในรูปแบบใหม่ ภายใต้ความปกติใหม่และเป็น พี่เลี้ยงสั่งสอนและให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาในการประชุม และร่วมวางแผน	

จากตาราง 34 ผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากร
โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้ง 3
โรงเรียน ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ในด้านทั้ง 3 มา
ใช้ในสถานศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นรูปธรรม เข้าร่วมอบรม เพิ่มพูนความรู้เพื่อนำมา
ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์กับ
หน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมกันในการบริหารสถานศึกษาไปสู่ความเป็นทางวิชาการ

จากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ
(Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์อย่าง
เป็นทางการ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถี
ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลงนคร
เขต 2 ในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ผู้บริหาร

สถานศึกษาในการใช้กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกเหล่านั้น และเลือกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถพัฒนาความเข้าใจด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์ที่เป็นความสามารถ เปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผลความเป็นจริง และระยะเวลา เพื่อพิจารณาทางเลือกเกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุด และมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนวิธีการทำงานรวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานที่เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดกา การป้องกัน การสื่อสาร และการค้นสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว จึงจะช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพได้ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จ ในการเปลี่ยนแปลงการทำงานและความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชนนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางดิจิทัล และพลเมืองดิจิทัล

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงกระบวนการที่ใช้วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล คือ สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล พัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการตามความสนใจ ความสามารถตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกันการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับและยังมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารในรูปแบบใหม่ภายใต้ความปกติใหม่ และเป็นพี่เลี้ยงสั่งสอนและให้คำแนะนำและเป็นพี่ปรึกษา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

5. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แต่ละด้านมีลำดับที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 2,277 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 223 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,054 คน จากทั้งหมด 225 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 108 คน และครูผู้สอน จำนวน 221 คน จากโรงเรียน 108 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการบริหารจัดการโครงสร้าง และ 6) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล 7) ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ซึ่งแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความ

เที่ยงตรงด้านโครงสร้าง และด้านเนื้อหาตามรูปแบบของแบบสอบถามด้านการใช้ภาษา และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความ สมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จาก 20 โรงเรียน จำนวน 50 ฉบับ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้านตาม วิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปนำมาหา ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's) โดยสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.601 – 0.912 และมีค่าความ เชื่อมั่น เท่ากับ 0.986 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.460 – 0.979 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน ในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่ง แบบสอบถามด้วยตนเอง ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์

6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความ ถูกต้องและความสมบูรณ์

6.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อและรายด้าน ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดสภาพปัจจุบัน/ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของ คะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามสมมติฐานการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

7.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1, 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติ (t-test)

ชนิด Independent Samples T-Test ในส่วนของการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และในส่วนของ การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.4 สมมติฐานข้อที่ 4 สถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็น ใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) โดยใช้สูตรดังนี้ $PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านทักษะเทคโนโลยี

ดิจิทัล ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.2.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

2.3.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มากกว่า 20 ปี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มากกว่า 20 ปี ในส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($PNI_{\text{modified}} = 0.22$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.22$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($PNI_{\text{modified}} = 0.22$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.21$) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($PNI_{\text{modified}} = 0.17$)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นดังกล่าวลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนาม โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งโรงเรียนที่เข้าไปเก็บข้อมูลภาคสนาม ประกอบด้วย ดังนี้ 1) โรงเรียนบ้านดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 2) โรงเรียนบ้านหนองพะเนาวิมิตรภาพที่ 126 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และ 3) โรงเรียนบ้านขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แล้วนำมาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการบริหารจัดการจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์ การสอบถาม การพูดคุย การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เป็นการใช้กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกเหล่านั้น และเลือก

ระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถพัฒนาความเข้าใจด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์ที่เป็นความสามารถ เปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวกและพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผล ความเป็นจริงและระยะเวลา เพื่อพิจารณาทางเลือก เกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุด และมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนวิธีการทำงานรวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานที่เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงาน ตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และการค้นหาสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว จึงจะช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพได้ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงานและความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชนนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางดิจิทัล และพลเมืองดิจิทัล

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก เป็นกระบวนการที่ใช้วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล คือ สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล พัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการตามความสนใจความสามารถตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับและยังมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารในรูปแบบใหม่ภายใต้ความปกติใหม่ และเป็นพี่เลี้ยงสั่งสอนและให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนแสดงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมออกมาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้ถึงการมีวิสัยทัศน์ มีทักษะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน การดำรงชีวิตเพื่อทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนทั้งการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย ทุกคนในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดในการดำเนินงาน เนื่องด้วยกระแสการปฏิรูปด้านการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการศึกษาส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและสอดคล้องกับ อังกูร เกาวัลย์ (2562, หน้า 6) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำเหนือบุคคลอื่น ๆ ทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในแต่ละบุคคลให้บรรลุผลไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสอดคล้องกับการศึกษาของ ชีร์ศักดิ์ สารสมัศร (2563, หน้า 1) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดดไปสู่สังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่จะก้าวทันการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ได้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลรอบด้าน รวมทั้งอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนคือศักยภาพที่อยากให้เกิดตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริชัย แผลกสินธุ์ (2558, หน้า 90 – 93) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามขาท่าหาดยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามขาท่าหาดยาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ ปิยวัฒน์ ชินอ่อน (2557, หน้า 90 – 91) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ

ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกซึ่งคุณลักษณะความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน ส่งผลให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวัฒน์ ชินอ่อน (2557, หน้า 90 – 91) ที่ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นบุคลากรที่มีวุฒิมหาบัณฑิตสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีและต่ำกว่า ด้านมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ในรายงานการวิจัยของต่างประเทศเรื่องความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลด้านวิชาการของครู ของฟาร์ฮัท และมุฮัมมัด (Farhat and Muhammad, 2018, pp. 99 – 113) ยังพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศ ต่อการฝึกพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลด้านวิชาการของครู

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง และระหว่างดำรงตำแหน่ง ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกซึ่งคุณลักษณะความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน ส่งผลให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขุม ทินนรัตน์ (2560, หน้า 79 – 83) ที่ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกจากนี้ในรายงานวิจัยของ พรชรรัตน์ พรหมินทร์ (2563, หน้า 36 – 53) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดลพบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพการณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือ มีหน้าที่ตามภาระงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีขั้นตอนการทำงาน 6 ขั้นตอน ที่ประกอบด้วย การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนาการป้องกัน การช่วยเหลือ และการส่งต่อส่วนรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ควรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบ ด้านกระบวนการทำงาน และด้านผลลัพธ์หรือการรายงานผลการประเมิน

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และบุคลากรดังกล่าวยังต้องทำงานหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวนมากจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีทักษะที่สูงขึ้นเพื่อที่จะเป็นที่พึ่งของบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสรา มุ่งมาตร (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ภูสมที (2559, หน้า 155) การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ละม่อม (2553, หน้า 117 - 118) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันโดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนอกจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและยังมีงบประมาณสนับสนุนอยู่อย่างจำกัด จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ ทักษะด้านใหม่ ๆ รวมทั้งเพื่อทำให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ตรงกับนโยบายและจุดเน้น รวมทั้งกลยุทธ์ เป้าหมายและความต้องการของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวีริรัตน์ รอดพันธ์ (2564, หน้า 36 – 37) เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุราชการยังไม่มาก จำเป็นที่จะต้องได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านดิจิทัลมากกว่า ทั้งระบบการทำงาน การเลื่อนวิทยฐานะและอื่น ๆ ทุกอย่างต่างเชื่อมต่อไปกับระบบเทคโนโลยีดิจิทัล จึงเป็นเหตุผลให้มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปได้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในช่วงวัยเกษียณอายุราชการ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี กังสานุกุล (2553, หน้า 61) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการของการพัฒนาครูในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีการดำเนินการที่เข้มงวด เป็นระบบและมีหลากหลายรูปแบบของการพัฒนาทั้งแบบออนไลน์และแบบออนไลัน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเห็นความสำคัญอย่างมากในการที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญยิ่งในการจัดการและการบริหาร การศึกษายุคใหม่ ดังที่ ชีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 121) กล่าวว่า ผู้นำซึ่งเป็นผู้บริหาร การศึกษาจำต้องมีความรู้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนเนื้อหาขององค์กรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระศักดิ์ สารสมัคคร (2563, หน้า 348) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิตรกร จันทร์สุข (2564, หน้า 43) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการโครงสร้าง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกันและมีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงสารสนเทศและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบให้เหมาะสมกับแหล่งเรียนรู้ และด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล

ในส่วนด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562, หน้า 289) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักกว่าจะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมมั่นในการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมีอาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ และด้านการสื่อสารดิจิทัล

ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับที่สาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถของครูแต่ละคน มีการสื่อสารที่ดี รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งมีผลกระทบโดยตรง

ต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ ครูจึงต้องปรับรูปแบบการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ แต่ครูส่วนใหญ่ยังคงขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์จึงทำให้กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ตระหนักถึงความสำคัญของสถานการณ์ที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว จึงมีการจัดการฝึกอบรมออนไลน์ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมและพัฒนาให้ครูปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการแสวงหาแนวทางและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ นาดยา อิมมาก (2560, หน้า 19) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กล่าวว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครู ด้วยความเคารพ ยึดความต้องการและความสามารถพิเศษของครูเป็นรายบุคคลและสนับสนุนคณะครูให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ ตลอดจนสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่คณะครูทุกคน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็น 3 ด้านลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำทั้ง 3 ด้านนี้มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจนประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งโรงเรียนที่เข้าไปเก็บข้อมูลภาคสนาม ประกอบด้วย ดังนี้ 1) โรงเรียนบ้านดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 2) โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาวัมมิตรภาพที่ 126 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และ 3) โรงเรียนบ้านขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยผลจากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานทั้ง 3 โรงเรียน ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

4.1 การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตาม เป็นการใช้กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกเหล่านั้น และเลือกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่

เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถพัฒนาความเข้าใจด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์ที่เป็นความสามารถ เปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผล ความเป็นจริง และระยะเวลา เพื่อพิจารณาทางเลือก เกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุด และมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนวิธีการทำงาน รวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4.2 ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานที่เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงาน ตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และการค้นหาสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว จึงจะช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพได้ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงานและความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชนนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางดิจิทัล และพลเมืองดิจิทัล

4.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก เป็นกระบวนการที่ใช้วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล คือ สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล พัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการตามความสนใจความสามารถตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับและยังมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารในรูปแบบใหม่ภายใต้ความปกติใหม่ และเป็นพี่เลี้ยงสั่งสอนและให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ลำดับที่ 2 คือ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ลำดับที่ 3 คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลำดับที่ 4 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ลำดับที่ 5 คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ลำดับที่ 6 คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในส่วนด้านที่อยู่ลำดับสุดท้ายคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานระดับต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นรูปธรรม เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการโครงสร้างและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัลและด้านการสื่อสารดิจิทัล ที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมาก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในส่วนการวิจัยคุณภาพ ควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน

2.3 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผล
การนำเอาความรู้ไปใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบาย และยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. สุรินทร์: กลุ่ม กษิติธร ภูภราดัย. (2559). *แนวคิดและความเป็นมาของความเหลื่อมล้ำ ในการเข้าถึงสารสนเทศและความรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ.
- กัลยภรณ์ดารากร ณ อยุธยา. (2554). *แบบของผู้นำพฤติกรรมของผู้นำ แรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกตุสุดา วรรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จันทิมา จันทรประสาท. (2560). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูโรงเรียนในสังกัด มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: เทมการพิมพ์.

- จารุวรรณ นุสา. (2564). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2* การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22 (หน้า 902 – 909) มหาลัษณขอนแก่น.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. อุบลราชธานี: ศิริธรรม ออฟเซ็ท
- จิตรกร จันทร์สุข. (2564). *การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. 15(2), 39 – 49.
- จิราภรณ์ พันสว่าง. (2562). *ผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ Professional Education Leadership*. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- จิราวรรณ อนันตพัฒน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21*. National & International Conference. เข้าถึงได้จาก <http://www.journalgrad.ssru.ac.th/index.php/8thconference/article/view/2528> 4 กรกฎาคม 2565.
- จีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์. (2564). *จินตนาการใหม่การพัฒนาภาวะผู้นำในยุคโลกป่วน*. *วารสารวิชาการแสงอีสาน*, 18(1), 22 – 33.
- เจริญ สุขทรัพย์. (2013). *personnel*. เข้าถึงได้จาก Obec.go.th/personnel/index.php?option=com-content&view=article&id=13: 2011-08-11-05-13-55. (13 มีนาคม 2561).
- ชัยวัช เนียมศิริ. (2560-2561). *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษาหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2560 – 2561: จังหวัดขอนแก่น*.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศร. (2551). *คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร

- ชูไฮมีน สา. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของ คณะกรรมการหมู่บ้าน กรณีศึกษาคณะกรรมการหมู่บ้านในพื้นที่อำเภอโคกโพธิ์จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ รม.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฐิติธัญญา พรหมศร. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2560). แนวโน้มค่านิยมพยากรณ์บุคคล. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถการ.
- เถาว์วัลย์ นันทาทวีวัฒน์. (2521). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทินกร บัวชูและทิพภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/eTwbl> 31 กรกฎาคม 2565.
- ทิพวรรณ ล้วนประสิทธิ์สกุล. (2562). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของไทยแลนด์ 4.0. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทองคำ พิมพา. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทรงสิริ วิชิรานนท์ และ อรุณี อรุณเรือง. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วารสารครุพิบูล. 6(2)
- ธัญชนก สีฟ้า. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิตราช.
- ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21. รายงานการประชุมวิชาการ และเสนอผลวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1 “ระเบียบสมาคมคึกคักปัญญา ประโยชน์เพื่อพัฒนาสังคมให้ยั่งยืน”. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร, 1(1), 1287 – 1294.

- ธีระ รุญเจริญ และคณะ. (2552). การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จ. ฐานคิดการบริหารและปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2, 1(13), 14 - 19.
- _____. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและการบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง). เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอกกรอบสาม. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีรศักดิ์ สารสมักร, ไพรวลัย โคตรตะ และชวนคิด มะเสนะ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5.
- นฤมล นามเยี่ยม. (2550). ภาวะผู้นำเหนือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นฤมล คูหาแก้ว (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- นลิน ศรพรหม. (2550). รับมือกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร. เข้าถึงได้จาก : <http://www.ftpi.or.th/FTDiWebdmin/knwpworld/imgcontent/55/Leadership.1> ตุลาคม 2552.
- นนทลี แสนหิง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นาตยา อิ่มมาก. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิตชาล บำรุงภักดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. *The Relationship between Leadership in
Information Education*, 9(3), 287–302.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชู ใจใส. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- บุญนาค ทับทิมไทย. (2557). *การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร
กับการพัฒนาวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญมี ก่อบุญ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปกรณ์ ลีสกุล. (2561). *การบริหารสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยพัฒนา
พานิช.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). *การพัฒนาการคิด*. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพรินต์ติ้ง.
- ปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ปิยวิทย์ ชินอ่อน. (2557). *ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*.
สารนิพนธ์ ศษ.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

- พนิดา พาณิชกุล. (2554). *เทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: เคทีพีคอมพแอนดคอนซัลท์
- พรชัยรัตน์ พรหมินทร์. (2563). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดลพบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(8), 36 – 53.
- พรชัย เจตมานาน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเปลี่ยนผ่านการบริหารจัดการศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม* 13(12).
- พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยพายอม วงศ์สารศรี. (2534). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุภาการพิมพ์.
- พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด – 19. *วารสารศิลปและการจัดการ*, 4(3), 783 – 795.
- พุทธชาติ ภูจอมจิต. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา. *UMT-POLY Journal*, 17(1), 109 – 117
- พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ). (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารพุทธาเซียนศึกษา Buddhist ASEAN Studies Journal (BASJ)*, 7(1), 37.
- พิชญ์พิมล สุนทรวงศ์. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 6*. วิทยานิพนธ์ปร.ด. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- พีรตน์ย์ จัตุรัส. (2561). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร. (2551). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- มัทนา ชุมปัญญา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 9(35)
- มณฑาทิพย์ เสยยงคะ. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มนตรี อินตา. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- มาตา แก้วเซ่ง, สมชาย เทพแสง และสมบุญ บวรศิริรักษ์. (2550). องค์ประกอบความคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินท์วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มาลี บุญศิริพันธ์. (2563). รู้จัก “New Normal” ฉบับราชบัณฑิตยสภา. เข้าถึงได้จาก <https://thaipbs.or.th>content>. 6 มิถุนายน 2565.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2545). พื้นฐานการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____ (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. เข้าถึงได้จาก <https://www.unicef.org/Thailand /th/reports.12> มิถุนายน 2565
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ลักขณา สิริวัฒน์. (2564). ทักษะด้านดิจิทัล. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 12(3).
- เลอศักดิ์ ตามา. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(38), 224 – 240.
- วณิช สุรารัตน์. (2547). *ความคิดและความคิดสร้างสรรค์*. พระนครศรีอยุธยา: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2548). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วรรณวิสา ไชยลาแสง. (2551). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 – 7*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- วสันต์ชัย สดคมขำ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*. ปริญญา นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร วิทยาอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ LEADERSHIP*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.
- วิฑูรย์ ตันศิริคงคผล. (2542). *AHP กระบวนการตัดสินใจที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโลก*. กรุงเทพฯ: กราฟิกแอนด์ปริ้นติ้ง.
- วิฑูรย์ วงศ์จันทร์. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิมลพร สุวรรณแสนทวี และคณะ. (2563). ปัจจัยโครงสร้างเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 4(1), 43 – 54.

- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วุฒิชัย ชมภู. (2557). *รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วีรวัฒน์ การุณวงษ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริชัย แปลกลินธุ์. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามขาท่าหาดยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. สารนิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูริย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สยามรัฐ. (2563). *ผู้เชี่ยวชาญแนะ 5 ทริค “ผู้บริหารการศึกษายุคดิจิทัล”*. เข้าถึงได้จาก <https://siamrath.co.th/147889>. 17 มิถุนายน 2565
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (2543). *องค์การและการจัดการ (Organization and Management)* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ศิริพร อัจฉกษา. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สไบแพร สัพโส. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สรายุทธ ลิ้มมาจันทร์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.
- _____. (2563). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนทางไกลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำหรับครูและผู้บริหาร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.obec.go.th/archives/255396>.
16 มีนาคม 2564
- ล้มมา รณินิตย์. (2553). *หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ล้มฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำผู้บริหารในองค์กร : แนวคิดหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คัลนนานาวิทยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. (2563ก). *แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2563 – 2565*. เอกสารสารลำดับที่ 1/2563. สุรินทร์: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564*. เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.
19 มิถุนายน 2565
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2557). *ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2556 บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- ลำเนา หมิ่นแจ่ม. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูง*. เข้าถึงได้จาก 328.pdf (cmru.ac.th). 30 มิถุนายน 2565
- ลิตธิศักดิ์ นิระมล. (2533). “ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์” *มิตรครู*, 32(6) ปักษ์หลัง.
- ลิตธิชัย อุสาพรหม. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0*. บทความการประชุมวิชาการเสนองผลงานวิจัยระดับชาติ “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018”, 1(2), 575 – 569.
- สุกัญญา ทินนรัตน์. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุชญา โกมลวานิช. (2560). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สนุก สิงห์มาตร. (2560). *คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21*. รายงานการประชุมวิชาการและเสนองผลวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุภาภรณ์ พรหมบุตร. (2563). *ทักษะการเรียนรู้กับการศึกษาในยุค 4.0 ความปกติใหม่หลังวิกฤติโควิด 19*. เข้าถึงได้จาก <https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=918> 19 มิถุนายน 2565
- สุภาพร ภูสมที. (2559). *การศึกษายุทธศาสตร์ภาวะผู้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. สารนิพนธ์ คช.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 9(35).
- สุมาลี ละม่อม. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุเมธ บุญมะยา. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักปรัชญาสมุปบาท*. *วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์*. 5(1).
- สุรรัตน์ รอดพัน. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงเดือน กมลมาลย์. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมนิราช
- หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม*. *แผนกสามัญศึกษา* จังหวัดเชียงใหม่. เข้าถึงได้จาก <https://edu.crru.ac.th/articles/042.pdf>
30 มิถุนายน 2565
- องค์การยูนิเซฟ. (2563). *แนวทางปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาเพื่อป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19*. เข้าถึงได้จาก [https://www.unicef.org/Thailand /th/reports](https://www.unicef.org/Thailand/th/reports). 30 มิถุนายน 2565

- อังกร เถาว์ลัย. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัมพร อานุกาภาพแสนยากร. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชัยภูมิ*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อารี กังสานุกุล. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิสรรา มุ่งมาตร. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- อิบติซาม เจะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เอกพจน์ สิงห์คำ. (2560). *การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Ahsan, Ur Rehman. (2019). "School Heads' Perceptions About Their Leadership Styles," *Journal of Education and Educational Development*. V6(1), 138–153
- Bass, B.M. (1985). *Leadership: Can it be holistic?*. New York: The Free Press.

- Bass, B.M. and Avolio, B. (1994). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. California: Consulting Psychologists. (1997). New Paradigm of Leadership : An Inquiry into transformational Leadership. NJ: Lawrence Erlbaum.*
- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University Department of Health.
- Christopher, D.C. Francisco. (2019). School Principals' Transformational Leadership Styles and Their Effects on Teachers' Self-Efficacy. *International Journal of Advanced Research, V7(1): 622 – 635*
- Dubrin, A.J. (1997). *Essentials of Management*. Cincinnati: Southwestern College.
- _____. (2004). *Leadership: Research Findings Practice and Skills (4 th ed)*. New York: McGraw-Hill.
- _____. (2007). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skill (5th ed)*. Boston: Houghton Mifflin., pp. 330 – 356
- Department of Health. (2020). *A practical guide for schools to prevent the spread of COVID-19*. Author. [In Thai]
- Dessler ,Gary. (1998). *Management : Leading People and Organizations in the 21st . Century*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Farhat, M. And Muhammad, A. (2018). Gender Difference in Transformational Leadership Behaviors of School Principals and Teachers' Academic Effectiveness. *Bulletin of Education and research, V40(1), 123 – 128*.
- Hill, Charles W.L. and Mcshane, Steven Lattimore. (2008). *Principles of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2012). *Educational Administrator Theory Research and Practice (7 th ed)*. New York: McGraw-Hill.
- Kotter, J.P. (1996). *Leader Chang*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Krejcie, R. V.& Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3): 607 – 610*.

- Leithwood, K. and Jantzi, D. (1966). *Toward an Explanation of Variation in Teacher's Perceptions of Transformational School Leadership, Ohio*: South-Western College.
- Learn direct Limited. (2012). *Measurements of Dynamics, Structure, and Flexibility of Macromolecules by Pulsed Electron spin Resonance*. Retrieved May 18, From <http://www.linkedin.com/company/learndirect-limited>.2013.
- Muchinsky, P.M. (1997). *Psychology Applied to Work An Introductions to Industrial Organizational Psychology*. (5th ed). California: Brooks/Cole
- McCauley, C. D., Moxley, R. S., & Van Velsor, E. (Eds.). (1998). *Handbook of leadership development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Nanus, B. (1992). *The Leader's Contemporary Book*. Chicago: Rand Manually.
- Northouse, P. G. (2012). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Soin, Jeschke. Flexibility of shape. Persistent Molecular Building Blocks Composed of P-Phenylene and Ethynylene Units retrieved June 16, 2012., from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20590116>,2013.
- Stodd, J. (2014). *10 Reasons for social leadership*. Retrieved from <https://julianstodd.wordpress.com/2016/07/09/10-reasons-for-social-leadership/> June 6 *th* , 202
- Uniserve Science. (2012). *Flexibility in Life*. Retrieved June 16, 2012, From. http://sydney.edu.au/science/uniserve_Science/,2010.
- Woodward, O., & DeMille, O. (2015). *What is social leadership?*. Retrieved from <http://www.thesocialleader.com/social-leadership> June 6 *th* , 2022.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). *Why flexible and adaptive leadership is essential. Consulting Psychology Journal*, 62(2), 81.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in Organization*. New Jersey: Prentice-hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
และรายชื่อโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)

**ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.สนธยา หลักทอง คีศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. ดร.ไพฑูรย์ ชัยประโคน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาเหมือง อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นายสุรพล บรรเทา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางนุดาววัลย์ สัมฤทธิ์คุณากร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา (ITA) ในการลงพื้นที่ศึกษาดูงานหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 2

1. โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนา (มิตรภาพ 126) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.1 ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนา (มิตรภาพที่ 126) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 493 หมู่ที่ 2 บ้านง่อน ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เดิมชื่อโรงเรียนบ้านง่อน (วัดโพธิ์ศรี 2) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2479 โดยมีนายเหรียญ อุปพงษ์ เป็นครูใหญ่คนแรก เปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 4 ต่อมาในวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2515 มูลนิธิการศึกษาไทย – อเมริกา ได้จัดหาทุนก่อสร้างอาคารเรียนแห่งใหม่ ซึ่งย้ายมาตั้งอยู่ทางทิศใต้ของหมู่บ้านง่อนเนื้อที่ 8 ไร่ 3 งาน 59 ตารางวา และได้มอบอาคารเรียนมิตรภาพ แบบ 017 ในวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2516 และได้ตั้งชื่อโรงเรียนใหม่ว่า “โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนา (มิตรภาพที่ 126)” ปัจจุบันโรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนา (มิตรภาพที่ 126) เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ฝั่งมัธยมตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของหมู่บ้านง่อน อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของโรงเรียน มีพื้นที่ 33 ไร่ ในปี 2555 ด้วยจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก สพฐ. ได้จัดสรรงบประมาณ จำนวน 21,000,000 บาท (21 ล้านบาท) จัดสร้างอาคารเรียน แบบ 324 ล (ตอกเข็ม) ลีชั้น จำนวน 24 ห้องเรียน บนเนื้อที่ 33 ไร่ บริเวณพื้นที่ของโรงเรียนเดิม อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของบ้านง่อน หมู่ 26 อาณาเขต โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนา (มิตรภาพที่ 126) (ฝั่งประถมฯ)

- ทิศเหนือ ติดกับ หมู่บ้านง่อน
- ทิศใต้ ติดกับ หมู่บ้านหนองพะเนา
- ทิศตะวันออก อยู่ใกล้กับห้างสรรพสินค้าเทสโก้โลตัส
- ทิศตะวันตก อยู่ใกล้กับ อบต. สว่างแดนดิน

2. โรงเรียนบ้านดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2

2.1 ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนบ้านดงหลวง เดิมชื่อว่า โรงเรียนประชาบาลตำบลบึงทวาย ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2465 เปิดทำการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 แรกเริ่มต้องอาศัยศาลาการเปรียญของวัดบ้านดงหลวงเป็นที่เรียน และได้เปิดชั้นเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี จนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2474 โรงเรียนถูกยุบ เนื่องจากเศรษฐกิจตกต่ำ เมื่อ พ.ศ. 2475 ได้เปิดทำการสอนอีกครั้ง โดยใช้สถานที่เดิม ทางราชการได้แต่งตั้ง นายทองสุข โยธธรรม มาดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ ได้ทำการสอนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

พ.ศ. 2497 คณะครูและราษฎรได้บริจาคเงินและตัวไม้มาก่อสร้างอาคารเรียนให้เป็นเอกเทศ

พ.ศ. 2498 ชาวบ้านได้บริจาคที่ดิน จำนวน 12 ไร่ พร้อมด้วยเงินและตัวไม้เพื่อสมทบก่อสร้างอาคารเรียนตามแบบ ป. 1 ฉ ขนาด 4 ห้องเรียนในที่ดินของโรงเรียน

พ.ศ. 2499 ย้ายโรงเรียนจากศาลาวัดมาอยู่ในที่ดินของโรงเรียน เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2499 โดยได้ทำพิธีเปิดป้ายในนามของโรงเรียนว่า “โรงเรียนบ้านดงหลวง ครูราษฎรบำรุง” ตามคำสั่งที่ 3693 /2499 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2499

ปัจจุบันเปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถม ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีเขตพื้นที่บริการ 6 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านดงหลวง บ้านนาเลา บ้านตากแดด บ้านเหล่าสามัคคี บ้านโนนสะอาด บ้านหนองน้ำคำ และบ้านโพนแดง และนอกเขตบริการ คือ บ้านโพนแดง (อำเภอเมืองสกลนคร)

3. โรงเรียนบ้านขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

3.1 ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนบ้านขาม ตั้งอยู่หมู่ 11 ตำบลข้าวกาย อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47120 โทรศัพท์ 042-791675 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้น อนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีเนื้อที่ 8 ไร่ 2 งาน โรงเรียนบ้านขาม ก่อตั้งขึ้นครั้งแรกเมื่อวันที่ 10 เดือนพฤษภาคม พุทธศักราช 2482 โดยชาวบ้านขามร่วมมือกับอำเภอวานรนิวาส ในระยะแรกได้อาศัยศาลาการเปรียญ วัดโพธิ์ชัยเป็นที่ทำการเรียนการสอนมีนักเรียนจากหมู่บ้านใกล้เคียงมาเรียนร่วมด้วย เช่น บ้านวังเวิน บ้านบะนุกทาบ่านท่าตูม และบ้านหนองลอบ พุทธศักราช 2496 คณะครูร่วมกับชาวบ้านขามได้รวมกันบริจาคทรัพย์เงินเพื่อดำเนินการจัดสร้างอาคารเรียนหลังแรก โดยได้ดำเนินการก่อสร้างเสร็จเรียบร้อย เมื่อวันที่ 24 เดือนมิถุนายน พุทธศักราช 2499 ดังนั้น จึงได้ย้ายสถานที่ทำการเรียน การสอนจากวัดมาที่อาคารหลังใหม่บนที่ดินบริจาค ที่ปัจจุบันพุทธศักราช 2514 ทางราชการได้จัดสรรงบประมาณให้ก่อสร้างอาคารเรียนแบบ ป1 ฉ จำนวน 3 ห้องเรียน และในปีนี้ได้เปิดเรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 ต่อมาได้รับจัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารต่าง ๆ จนถึงปัจจุบันโรงเรียนบ้านขาม เปิดทำการเรียนการสอน 2 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา 2 ห้องเรียน และระดับประถมศึกษา 6 ห้องเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 8 คน พนักงานราชการ 1 คน อัตรากำลัง 1 คน ครูต่างชาติ 2 คน ครูธุรการ 1 คน นักการภารโรง จำนวน 1 คน

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๒๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร


- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวงศกร เพียรชนะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวงศกร เพียรชนะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๙๒ ๔๓๔๔

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๒๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สนธยา หลักทอง

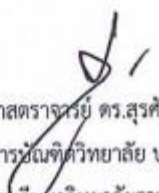
- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวงศกร เพียรชนะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวงศกร เพียรชนะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๙๒ ๔๓๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ไพฑูรย์ ไชยประโคน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวงศกร เพียรชนะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวงศกร เพียรชนะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๙๒ ๔๓๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางนุศาวลีย์ สัมฤทธิ์คุณากร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวงศกร เพียรชนะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวงศกร เพียรชนะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๙๒ ๔๓๔๔

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๒๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุรพล บรรเทา

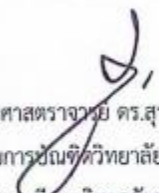
- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวงศกร เพียรชนะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวงศกร เพียรชนะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๙๐๒ ๔๓๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวงศกร เพียรชนะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัยให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวงศกร เพียรชนะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๔๖ ๔๓๔๔



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวงศกร เพียรชนะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๑๒๒๕๑๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวงศกร เพียรชนะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๔๒ ๔๓๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.แดนไพโร สีมาคาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวงศกร เพ็ชรชนะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวงศกร เพ็ชรชนะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๙๒ ๔๓๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางมะลิวัลย์ เชื้อนศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวงศกร เพียรชนะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๑๒๒๕๓๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวงศกร เพียรชนะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๔๒ ๔๓๔๔



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวงศกร เพียรชนะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวงศกร เพียรชนะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๙๒ ๔๓๔๔

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

**“ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2”**
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใด ๆ ทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นายวงศกร เพ็ชรชนะ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษาศงขลา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศงขลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 10 ปี

ระหว่าง 10 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุค
 วิธีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งเป็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จึงขอให้ท่านทำเครื่องหมายทั้งสองประเด็น ตามระดับดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์											
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการตัดสินใจในเชิงบวก			✓			✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณบริหารสถานศึกษามีกระบวนการตัดสินใจในเชิงบวกได้ถูกต้องตามขั้นตอน **สภาพปัจจุบัน** อยู่ในระดับมากที่สุด และ **สภาพพึงประสงค์ของท่าน** อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม											
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในยุควิถีใหม่										
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง										
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา										
4	ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ										
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้น ความสำเร็จของงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ อยู่เสมอ										
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน										
7	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น										
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์											
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับภายใต้การเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่										
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน										

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล											
29	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล										
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล										
31	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริงแต่ละบุคคล										
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม										
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย										
34	ผู้บริหารสถานศึกษาอบรมสอนงานที่เน้นการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล										
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ										
6. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล											
36	ผู้บริหารสถานศึกษาการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการที่เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ										
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร										

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผล										
47	ผู้บริหารโรงเรียนมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย										
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร										
49	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้และพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น										
50	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานรวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น										

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นายวงศกร เพ็ชรชนะ



แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถาม
และนิยามศัพท์เฉพาะ

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน ดังนี้
- +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ขอความกรุณาตอบและส่งคืนผู้วิจัย **ภายในวันที่ 9 ธันวาคม 2565**
เมื่อผู้เชี่ยวชาญตอบเสร็จแล้ว กรุณาแจ้งผู้วิจัย ที่หมายเลขโทรศัพท์ 064-9924344

นายวงศกร เพ็ชรชนะ

นักศึกษابริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอนแนะ
1.	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม				
นิยามที่พัฒนา	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในยุควิถีใหม่และมองการณ์ไกล กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพิ่มอำนาจให้บุคคล ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้นมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับยุควิถีใหม่อยู่ตลอดเวลา และเปิดใจกว้าง คิดกว้าง คิดไปถึงอนาคต รวมทั้งสามารถสร้างกลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้น ความสำเร็จของงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ				
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในยุควิถีใหม่				
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา				
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ				
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้น ความสำเร็จของงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่อยู่เสมอ				
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน				
1.7	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น				

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอนแนะ
2.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์				
นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การทำงานที่ผู้นำแสดงให้เห็นและเป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับภายใต้การเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ มีเป้าหมายชัดเจนและมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค การมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน เสียสละเพื่อองค์กร มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรม และจริยธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและให้การยอมรับยกย่อง เติบโตขึ้น เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและมีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ				
	2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับภายใต้การเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่			
	2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน			
	2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายชัดเจนและมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค การมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน			
	2.4	ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละเพื่อองค์กร มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน			
	2.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง			
	2.6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน			
	2.7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ที่เกิดขึ้น			

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
3.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ				
นิยามศัพท์เฉพาะ	<p>พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความปกติใหม่ เป็นคนมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้น กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ปัจจุบันในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างขวัญกำลังใจ แก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม มีความรักและสามัคคีในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจอยากอุทิศตนและทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา</p>				
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน				
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน				
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจรรณญาณในการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง				
3.4	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม				
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้น กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจุบันในองค์กร				
3.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ดี หนาตายิ้มแย้มแจ่มใส มีความผ่อนคลายในการทำงาน				
3.7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างขวัญกำลังใจ				

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
4.	ดานการกระตุ้นทางปัญญา				
นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำแนะนำและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ครู ให้รู้สึกว่าจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในความปกติใหม่ ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกิดการพัฒนาตนเองโดยมีการจัดการศึกษา อบรมสัมมนาและกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และมีการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดวิถีทางใหม่ ๆ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล				
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษาการให้คำแนะนำและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ครูให้รู้สึกว่าต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในความปกติใหม่				
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนความคิดใหม่หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง				
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่				
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างเป็นระบบ				
4.6	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่ในหน่วยงาน				
4.7	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมทางการศึกษา มาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์				

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
5.	ดานการค้ำึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล				
นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงกระบวนการที่ใช้วิสัยทัศน์และยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยค้ำึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล คือ สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล พัฒนาผู้ตามแต่ละคนตาม ความต้องการตามความสนใจ ความสามารถตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกันการค้ำึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูล ย้อนกลับและยังมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารในรูปแบบใหม่ภายใต้ความปกติใหม่ และเป็นพี่เลี้ยงสั่งสอนและให้คำแนะนำและเป็นพี่ปรึกษา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี				
	5.1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิสัยทัศน์และยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยค้ำึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล			
	5.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล			
	5.3	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริงแต่ละบุคคล			
	5.4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม			
	5.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย			
	5.6	ผู้บริหารสถานศึกษาอบรมสอนงานที่เน้นการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล			
	5.7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ			

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอนแนะ
6. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล					
นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และการค้นหาสารสนเทศ โดยจะต้อง ผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว จึงจะช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพได้ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จ ในการเปลี่ยนแปลงการทำงานและความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชนนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางดิจิทัล และพลเมืองดิจิทัล				
	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ				
	1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร				
	1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาและคิดค้นสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว				
	1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความปกติใหม่				
	1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาความสัมพันธ์กับความฉลาดทางดิจิทัล				
	1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงาน				
	1.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชนนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ต่อตนเอง ต่อชุมชน				

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
7.	การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์				
นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกเหล่านั้น และเลือกกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถพัฒนาความเข้าใจด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์ที่เป็นความสามารถ เปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผล ความเป็นจริง และระยะเวลา เพื่อพิจารณาทางเลือก เกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุด และมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้และพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวมทั้งการเปลี่ยนวิธีการทำงานรวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น				
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกเหล่านั้น และเลือกกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่				
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ				
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาความเข้าใจด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์ที่เป็นความสามารถ				
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผล				
2.5	ผู้บริหารโรงเรียนมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย				
2.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร				

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่	ระดับความคิดเห็น			
2.7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น				
2.8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานรวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

แบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1, 2 และ 3

ชื่อผู้วิจัย นายวงศกร เพียรชนะ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เพ็ญพกา ปัจจุบันะ
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์

เริ่มต้นสัมภาษณ์เวลา.....**สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา**.....

ประเด็นคำถาม

1. ท่านคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ (ด้านการตัดสินใจและมีความ
 ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้
 กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกเหล่านั้น และเลือก
 ระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ ไปได้และการปรับตัวให้เข้ากับ
 สถานการณ์ต่าง ๆ สามารถพัฒนาความเข้าใจด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เกิดขึ้นต่อ
 สถานการณ์ที่เป็นความสามารถ เปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และพิจารณา
 วิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผล ความเป็นจริง และ
 ระยะเวลา เพื่อพิจารณาทางเลือก เกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุด และมีความตั้งใจที่จะ
 เรียนรู้วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และ
 พัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการ
 เปลี่ยนวิธีการทำงานรวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและ
 ยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร) มากน้อยเพียงใดและแสดงออก
 ถึงลักษณะดังกล่าวอย่างไรบ้าง

3. ท่านคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงกระบวนการที่ใช้วินิจฉัยและ
 ยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล คือ สนใจและ
 เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล พัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการตามความสนใจ
 ความสามารถตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกันการคำนึงถึง ความแตกต่าง
 ระหว่างบุคคลและให้ข้อมูล ย้อนกลับและยังมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารในรูปแบบ
 ใหม่ภายใต้ความปกติใหม่ และเป็นที่เลี้ยงส่งสอนและให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษา
 ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี)
 มากน้อยเพียงใดและแสดงออกถึงลักษณะดังกล่าวอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านเป็นอย่างสูง
 ยิ่งที่ท่านได้สละเวลาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถี
 ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
 เขต 2 ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

นายวงศกร เพียรชนะ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2 และ 3

ตาราง 35 บทสรุปการหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$)

ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุค วิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	I	D	ค่า $PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม	4.88	4.16	0.1730	7
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.87	4.01	0.2144	6
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.88	4.01	0.2169	4
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.83	3.97	0.2166	5
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.80	3.94	0.2182	3
6. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	4.85	3.95	0.2278	2
7. ด้านการตัดสินใจและมีความ ยืดหยุ่นตามสถานการณ์	4.85	3.93	0.2340	1
รวม	4.85	3.99	0.2155	

จากตาราง 35 พบว่า การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ($PNI_{modified} = 0.23$) รองลงมา คือ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.22$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($PNI_{modified} = 0.21$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($PNI_{modified} = 0.21$)

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($PNI_{\text{modified}} = 0.21$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 ($PNI_{\text{modified}} = 0.21$) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม
 ($PNI_{\text{modified}} = 0.17$)

ประเด็นคำถาม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังกล่าว

เห็นด้วย

เพราะ

.....

ไม่เห็นด้วย

เพราะ

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 36 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับ
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. ดานการมีวิสัยทัศน์รวม									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการแสดงออก ถึงการมองภาพในอนาคตที่ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ ความเป็นเลิศในยุควิถีใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถกล้าที่จะ ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ มองเป้าหมายที่ต้องการให้ เกิดขึ้นในอนาคตของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะ ปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกล ยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้น ความสำเร็จของงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด แนวทางในการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อ เพิ่มพูนศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์									
8	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้าง กระบวนการทำให้ผู้ร่วมงาน ยอมรับภายใต้การเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามี เป้าหมายชัดเจนและมั่นใจที่จะ เอาชนะอุปสรรค การมี วิสัยทัศน์และการถ่ายทอดไป ยังผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละ เพื่อองค์กร มีเป้าหมายการ ทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
12	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการควบคุม อารมณ์ของตนเอง เห็นคุณค่า ในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ คิดยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับ กฎเกณฑ์ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. การสร้างแรงบันดาลใจ									
15	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูด และการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการมอง การณ์ไกลและมีเป้าหมายใน การทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
17	ผู้บริหารสถานศึกษามี วิจาร์ณญาณในการตัดสินใจ ในทุก ๆ เรื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสรรค์ นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ กระตือรือร้น กระตุ้นให้ บุคลากรคิดวิเคราะห์และ พูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจุบันใน องค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ ดี หนาตายิ้มแย้มแจ่มใส มี ความผ่อนคลายในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ สนับสนุนให้บุคลากรมี กระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่าง เป็นระบบและสร้างขวัญ กำลังใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
4. ดานการกระตุ้นทางปัญญา									
22	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนิ่งถึง ความเป็นไปได้ของสถานการณ์ ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาการให้ คำแนะนำและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ให้แก่ครู ให้รู้สึกว่าจะต้องรู้เท่า ทันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในความปกติใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนความคิดใหม่หากมี ข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับความเป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม บรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการ ทดลองและกล้าคิด กล้าทำใน สิ่งใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ เฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิด อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
27	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่ในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
29	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิสัยทัศน์และยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริงแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
5. ดานการค้ำนึ่งถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาอบรมสอนงานที่เน้นการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
6. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล									
36	ผู้บริหารสถานศึกษาการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้าการจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาและคิดค้นสารสนเทศโดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความปกติใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษาความสัมพันธ์กับความฉลาดทางดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
41	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชนนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของตนเองต่อชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์									
43	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกเหล่านั้น และเลือกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาความเข้าใจด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์ที่เป็นความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
7. การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์									
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	ผู้บริหารโรงเรียนมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานรวมทั้งปรับนิสัยของบุคคลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 37 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม	1	0.670
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.670 - 0.912 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.941	2	0.912
	3	0.857
	4	0.862
	5	0.755
	6	0.794
	7	0.806
	2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	8
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.601 - 0.822 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.910	9	0.750
	10	0.601
	11	0.766
	12	0.822
	13	0.735
	14	0.693
	3. การสร้างแรงบันดาลใจ	15
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.663 - 0.842 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.931	16	0.663
	17	0.823
	18	0.791
	19	0.743
	20	0.810
	21	0.842

ตาราง 37 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	22	0.748
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.663 - 0.803	23	0.663
	24	0.745
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.918	25	0.803
	26	0.741
	27	0.748
	28	0.789
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	29	0.791
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.712 - 0.885	30	0.797
	31	0.885
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.944	32	0.712
	33	0.835
	34	0.825
	35	0.851
6. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	36	0.857
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.677 - 0.866	37	0.836
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936	38	0.866
	39	0.768
	40	0.789
	41	0.746
	42	0.677

ตาราง 37 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคริธีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
7. การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์	43	0.682
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.682 – 0.840	44	0.786
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936	45	0.754
	46	0.840
	47	0.820
	48	0.730
	49	0.800
	50	0.840
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.601 – 0.912 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคริธีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.986		

จากตาราง 37 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคริธีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.670 – 0.912 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.905
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.601 – 0.822 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ 0.910
3. การสร้างแรงบันดาลใจ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.555 – 0.889 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.931
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.663 – 0.803 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.918
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.712 – 0.885 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.944

6. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.677 - 0.866 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936

7. การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.682 - 0.840 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936

ตาราง 38 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.460 - 0.779 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.880	1	0.668
	2	0.779
	3	0.773
	4	0.744
	5	0.641
	6	0.758
	7	0.460
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.610 - 0.964 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.956	8	0.824
	9	0.843
	10	0.610
	11	0.872
	12	0.944
	13	0.964
	14	0.902

ตาราง 38 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคริธีใหม่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. การสร้างแรงบันดาลใจ	15	0.824
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.480 - 0.879	16	0.641
	17	0.843
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.900	18	0.482
	19	0.879
	20	0.868
	21	0.480
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	22	0.766
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.707 - 0.895	23	0.707
	24	0.836
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.941	25	0.819
	26	0.819
	27	0.831
	28	0.895
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	29	0.924
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.762 - 0.957	30	0.762
	31	0.928
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.969	32	0.831
	33	0.878
	34	0.957
	35	0.947

ตาราง 38 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
6. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	36	0.937
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.855 – 0.969	37	0.920
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.979	38	0.952
	39	0.969
	40	0.925
	41	0.929
	42	0.855
7. การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์	43	0.734
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.682 – 0.840	44	0.696
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.976	45	0.935
	46	0.979
	47	0.969
	48	0.969
	49	0.952
	50	0.979
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.460 – 0.979 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.989		

จากตาราง 38 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับเมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.460 – 0.779 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.880
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.610 – 0.964 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ 0.956

3. การสร้างแรงบันดาลใจ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.480 – 0.879 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.900
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.707 – 0.895 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.941
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.762 – 0.957 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.969
6. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.855 – 0.969 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.979
7. การตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.682 – 0.840 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.989

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
status	229	1.00	2.00	1.5983	.49133
size	229	1.00	3.00	1.6157	.49641
exp	229	1.00	3.00	1.9782	.80266
Valid N (listwise)	229				

Statistics

		status	size	exp
N	Valid	329	329	329
	Missing	0	0	0
Mean		1.67	1.58	1.96
Std. Deviation		.470	.645	.803

status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	108	32.8	32.8	32.8
	2	221	67.2	67.2	100.0
	Total	329	100.0	100.0	

size

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	167	50.8	50.8	50.8
	2	134	40.7	40.7	91.5
	3	28	8.5	8.5	100.0
	Total	329	100.0	100.0	

exp

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	112	34.0	34.0	34.0
	2	117	35.6	35.6	69.6
	3	100	30.4	30.4	100.0
	Total	329	100.0	100.0	

สภาพปัจจุบัน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
α1	329	3	5	4.25	.822
α2	329	3	5	4.33	.760
α3	329	3	5	4.34	.804
α4	329	2	5	4.12	.848
α5	329	2	5	3.85	.746
α6	329	2	5	4.07	.844
α7	329	3	5	4.09	.785
α8	329	2	5	4.02	.790
α9	329	3	5	3.98	.759
α10	329	2	5	3.83	.642
α11	329	2	5	3.96	.790
α12	329	2	5	3.93	.787
α13	329	2	5	3.96	.847
α14	329	3	5	4.32	.771
α15	329	2	5	3.86	.768
α16	329	3	5	4.04	.768
α17	329	3	5	3.98	.765
α18	329	3	5	4.19	.827
α19	329	2	5	3.90	.792
α20	329	3	5	4.08	.787
α21	329	3	5	3.97	.732
α22	329	2	5	4.01	.796
α23	329	3	5	3.96	.748
α24	329	3	5	4.03	.776
α25	329	2	5	3.94	.749

α26	329	2	5	3.91	.777
α27	329	2	5	3.89	.853
α28	329	2	5	3.97	.788
α29	329	2	5	4.09	.869
α30	329	2	5	3.92	.864
α31	329	2	5	3.91	.924
α32	329	2	5	3.90	.938
α33	329	2	5	3.82	.815
α34	329	2	5	4.00	.878
α35	329	2	5	3.88	.907
α36	329	2	5	4.02	.914
α37	329	2	5	3.89	.817
α38	329	2	5	3.91	.855
α39	329	2	5	3.99	.880
α40	329	2	5	3.88	.792
α41	329	2	5	3.97	.770
α42	329	2	5	3.95	.750
α43	329	3	5	3.95	.775
α44	329	2	5	3.92	.771
α45	329	2	5	3.95	.841
α46	329	2	5	3.89	.851
α47	329	2	5	3.96	.744
α48	329	2	5	3.78	.781
α49	329	2	5	3.88	.889
α50	329	2	5	4.00	.832
α51	329	1	5	3.70	.865
α52	329	2	5	3.93	.777
α53	329	2	5	3.88	.804
α54	329	2	5	3.97	.874
α55	329	2	5	4.07	.820
α56	329	2	5	4.01	.841
α57	329	2	5	4.00	.808
α58	329	2	5	4.18	.850
α59	329	2	5	4.10	.900
α60	329	2	5	4.23	.832
Valid N (listwise)	329				

สภาพที่พึงประสงค์

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00064	329	4	5	4.91	.288
VAR00065	329	4	5	4.90	.305
VAR00066	329	4	5	4.93	.250
VAR00067	329	3	5	4.87	.393
VAR00068	329	3	5	4.79	.457
VAR00069	329	3	5	4.83	.459
VAR00070	329	3	5	4.87	.369
VAR00071	329	3	5	4.88	.415
VAR00072	329	3	5	4.86	.378
VAR00073	329	3	5	4.83	.427
VAR00074	329	3	5	4.85	.441
VAR00075	329	3	5	4.89	.406
VAR00076	329	3	5	4.87	.428
VAR00077	329	3	5	4.89	.353
VAR00078	329	3	5	4.83	.455
VAR00079	329	3	5	4.86	.384
VAR00080	329	3	5	4.91	.328
VAR00081	329	4	5	4.93	.255
VAR00082	329	3	5	4.81	.470
VAR00083	329	3	5	4.89	.353
VAR00084	329	3	5	4.85	.409
VAR00085	329	3	5	4.88	.387
VAR00086	329	3	5	4.86	.381
VAR00087	329	3	5	4.89	.375
VAR00088	329	3	5	4.80	.451
VAR00089	329	3	5	4.81	.445
VAR00090	329	3	5	4.78	.490
VAR00091	329	3	5	4.77	.521
VAR00092	329	3	5	4.81	.472
VAR00093	329	3	5	4.81	.422
VAR00094	329	3	5	4.75	.545
VAR00095	329	3	5	4.78	.490
VAR00096	329	3	5	4.77	.497
VAR00097	329	3	5	4.81	.468

VAR00098	329	3	5	4.79	.524
VAR00099	329	3	5	4.82	.509
VAR00100	329	3	5	4.80	.520
VAR00101	329	3	5	4.78	.530
VAR00102	329	3	5	4.81	.517
VAR00103	329	3	5	4.81	.468
VAR00104	329	3	5	4.85	.392
VAR00105	329	3	5	4.84	.397
VAR00106	329	3	5	4.87	.372
VAR00107	329	3	5	4.86	.401
VAR00108	329	3	5	4.82	.461
VAR00109	329	3	5	4.85	.441
VAR00110	329	3	5	4.83	.459
VAR00111	329	3	5	4.83	.459
VAR00112	329	3	5	4.82	.463
VAR00113	329	3	5	4.85	.441
VAR00114	329	3	5	4.82	.461
VAR00115	329	3	5	4.89	.406
VAR00116	329	3	5	4.84	.450
VAR00117	329	3	5	4.85	.392
VAR00118	329	3	5	4.88	.366
VAR00119	329	3	5	4.87	.369
VAR00120	329	3	5	4.85	.389
VAR00121	329	3	5	4.88	.366
VAR00122	329	3	5	4.79	.483
VAR00123	329	3	5	4.82	.4
Valid N (listwise)	329				

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 ศึกษาครูงานโรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนา (มิตรภาพ 126)
โดยมี นางมะลิวัลย์ เชื้อนศิริ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์คณะครูบ้านง่อนหนองพะเนา (มิตรภาพ 126)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์คณะครูบ้านงอนหนองพะเนา (มิตรภาพ 126)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 2



ภาพประกอบ 5 ศึกษาตุงานโรงเรียนบ้านดงหลวง โดยมี ดร.ภาณุพงษ์ คำภูษา
เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์คณะครูโรงเรียนดงหลวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์คณะครูโรงเรียนดงหลวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์คณะครูโรงเรียนบ้านขาม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 9 ศึกษาตุงงานโรงเรียนบ้านขาม โดยมี ดร.แดนไพโร สීමາคາມ
เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายวงศกร เพียรชนะ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2531
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 138 หมู่ 7 บ้านนาล้อม ตำบลต้นผึ้ง อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู อันดับ คศ.1 โรงเรียนบ้านแร่ ตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพรหมานุเคราะห์ อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2553	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพรหมานุเคราะห์ อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2558	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านแร่ ตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
พ.ศ. 2564 -ปัจจุบัน	ครู อันดับ คศ.1 โรงเรียนบ้านแร่ ตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2