



ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

เนตรรณภา สิงขรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS AND GUIDELINES FOR DEVELOPING LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS IN THE NEW NORMAL IN SCHOOLS UNDER
KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

BY
NADNAPA SINGKON

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

May 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
เนตรนภา สิงขรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
ความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ เนตรนภา สิงขรณ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	ประธานกรรมการสอบ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์)	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
..... (ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร)	กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา)	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 (ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ)	กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 16 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายชัยณรงค์ ฤทธิวงศ์ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 นายยุทธชัย สาระพันธ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสมเด็จพระประชานุเคราห์ นายवलันต์ สายัณเณาะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเหล่าใหญ่วัฒนาสนธิ์ผดุงเวทย์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบคุณนายศักดิ์สิทธิ์ แสนเมืองชิน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จเจ้า นายครรชิต โชติจำลอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำพิมูล และนางสาวสายฝน สวัสดิ์เอื้อ ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองโพนสูง ที่อนุเคราะห์ในการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็น เลิศ เพื่อนำมาประกอบการหาแนวทางพัฒนาของงานวิจัย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

เนตรนภา สิงขรณ์

ชื่อเรื่อง	ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
ผู้วิจัย	เนตรนภา สิงขรณ์
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ความต้องการจำเป็น และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 314 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คน ครูผู้สอน จำนวน 230 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และด้านสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศจำนวน 3 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกต แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้าน การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (PNI = 0.180) ด้านการคิดเชิงระบบ (PNI = 0.172) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (PNI = 0.169) ด้านวิสัยทัศน์ (PNI = 0.167) ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (PNI = 0.155)

4. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหาร จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิสัยทัศน์ และ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำ ยุคความปกติใหม่

TITLE	Needs and Guidelines for Developing Leadership of School Administrators in the New Normal in Schools under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Nadnapa Singkon
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat Dr. Rapeepan Roypila
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

This research aimed to investigate and compare the needs and guidelines for developing the leadership of school administrators in the new normal in schools under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3 (KSN-PESAO 3). The samples of this study, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 314 participants, including 84 administrators, and 230 teachers working in schools under KSN-PESAO 3 in the academic year 2022. The instruments for data collection involved interview forms and a set of questionnaires examining both current and desirable conditions with similar reliability values of 0.98. The research also analyzed the practices of three exemplary schools. The instruments for data collection were observation forms, questionnaires, and interview forms. Statistics employed in data analysis included frequency, mean, standard deviation, and Priority Needs Index Modified (PNI_{modified}).

The findings were as follows:

1. The current conditions of leadership of school administrators in the new normal in schools under KSN-PESAO 3 were overall at a high level, while the desirable conditions were overall at the highest level.

2. The comparison analysis, which examined the current conditions of school administrators' leadership in the new normal in schools under KSN-PESAO 3, classified by participants' positions and work experience, showed significant differences at the .01 levels of significance both overall and in each aspect. When considering school sizes, differences were found at the .05 level of significance, both overall and in each aspect. The desirable conditions, classified by participants' positions and work experience showed no overall differences. Similarly, no overall differences were found in terms of school sizes.

3. The needs for leadership development of school administrators in the new normal in schools under KSN-PESAO 3 were ranked in descending order of importance: Information Technology Management (PNI = 0.180), Systems Thinking (PNI = 0.172), Interpersonal Relationship (PNI = 0.169), Visions (PNI = 0.167), and Transformational Leadership (PNI = 0.155).

4. The research has proposed guidelines that are deemed appropriate for developing school administrators' leadership within the context of the new normal in schools under KSN-PESAO 3 comprising five aspects, namely Information technology management, systems thinking, interpersonal relationship, visions, and transformational leadership.

Keywords: Needs and Guidelines, Leadership, New Normal

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
ภาวะผู้นำ	16
ความหมายของภาวะผู้นำ	16
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	17
ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่	19
ความหมายของยุคความปกติใหม่	19
ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่	21
องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่	26
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	49
ความหมายของความต้องการจำเป็น	49
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	51
ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	52
ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น	53
การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ...	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
งานวิจัยในประเทศ	62
งานวิจัยต่างประเทศ	71
3 วิธีดำเนินการวิจัย	77
ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3	78
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	78
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	85
การสร้างเครื่องมือ	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล	89
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	89
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	90
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคความปกติใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา	92
กลุ่มเป้าหมาย	92
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	92
การวิเคราะห์ข้อมูล	93
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	96
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปลผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	179
ความมุ่งหมายของการวิจัย	179
สมมติฐานการวิจัย	180
วิธีดำเนินการวิจัย	180
สรุปลผลการวิจัย	184
อภิปรายผล	189
ข้อเสนอแนะ	201
บรรณานุกรม	203
ภาคผนวก	217
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	219
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	223
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	235
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	249
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น	259
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	267
ภาคผนวก ช เครื่องมือที่ใช้ในการหาแนวทางพัฒนา	277
ภาคผนวก ซ ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนที่ใช้ในการหาแนวทางพัฒนา	289
ภาคผนวก ฌ ภาพประกอบการวิจัย	299
ประวัติย่อของผู้วิจัย	307

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในยุคความปกติใหม่	30
2 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3	78
3 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3	78
4 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.....	79
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3	81
6 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน	81
7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	98
8 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม	100
9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ	101

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
10	<p>สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านมนุษยสัมพันธ์</p>	104
11	<p>สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาใน ยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์</p>	107
12	<p>สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาใน ยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้านคิดเชิงระบบ</p>	110
13	<p>สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาน ศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p>	113
14	<p>การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง</p>	116
15	<p>การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง</p>	117

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	118
17	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	119
18	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	120
19	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน เป็นรายคู่	121
20	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	124

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
21	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่	125
22	สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในภาพรวม	126
23	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้าน การบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ	127
24	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการคิดเชิงระบบ	130
25	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์	132
26	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์	135

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 138
28	การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 142
29	ผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ 158
30	ผลที่ได้จากการสังเกตการณ์ดำเนินงานของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ 161
31	ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากร โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้ง 3 โรงเรียนในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้วยการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ 163

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากร โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านคิดเชิงระบบ ทั้ง 3 โรงเรียนในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ในการบริหาร งานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้วยการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ	166
33 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากร โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ทั้ง 3 โรงเรียนในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้วยการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ	168
34 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากร โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านวิสัยทัศน์ ทั้ง 3 โรงเรียนในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ในการบริหาร งานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้วยการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ	171
35 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากร โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้วยการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ.	173
36 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3	251

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
37	<p>ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสภาพปัจจุบันของต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3</p>	261
38	<p>ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3</p>	264

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001 – 2100) มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ และพลเมืองโลกหลายด้าน ได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจการเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลกการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้นและผลกระทบอื่น ๆ อีกมากมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558, หน้า 52) ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอด และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้การบริหารจัดการเวลาก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งอีกอย่างหนึ่งเช่นเดียวกันสำหรับ ผู้บริหารหรือผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ เพราะยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วคนทำงานที่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบหลาย ๆ อย่างคงต้องเคยทำงานผิดพลาด ทำงานไม่ครบ หรือทำงานไม่ทันเวลา (ภูษิต ปุสันรัมย์ และคณะ, 2561, หน้า 295 – 304)

ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค “โควิด-19” ช่วงปลาย พ.ศ. 2562 นั้น เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ทำให้มีผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมากจนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ ควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสร้างสรรค

สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดวิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการเปลี่ยนแปลงออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขภาพ การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสารธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม ซึ่งเรียกกันว่า ยุควิถีใหม่ (New Normal) เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนแนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยจนเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ที่มิคุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีปฏิบัติ และจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง จึงทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะดำรงรักษาวิถีเดิมหรือหวนหาถึงอดีต (สุภาภรณ์ พรหมบุตร, 2563, ออนไลน์)

ในช่วงที่การศึกษาอยู่ในวิกฤตของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด - 19 ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นกุญแจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กร ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร จึงกล่าวได้ว่าผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำ คือ มีวิธีการโน้มน้าว ชักชวนให้ผู้อื่นร่วมปฏิบัติงานด้วย เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ในยุคนี้การมีภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการนำไปสู่ผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ดี ส่งผลให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ในขณะเดียวกันหากองค์กรหรือหน่วยงานใดมีแต่เพียงคำนำหน้าชื่อว่าเป็นผู้นำ แต่ปราศจากภาวะผู้นำแล้วอาจจะส่งผลเสียหายมหาศาลต่อองค์กร ผู้นำจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญสูงสุดในองค์กร (พัชรา วาณิชวาทิน, 2560, หน้า 22 - 23) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้และเป็นองค์กรแห่งความรู้ ซึ่งจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพขององค์กรภารกิจหลักสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การพิจารณาและวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษาและพัฒนาแผนการเพื่อการแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ และมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยรวมคือ การวางแผนและจัดองค์กร การตัดสินใจ การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน การควบคุม การเป็นตัวแทนองค์กร การประสานงาน การให้คำปรึกษาการนิเทศและการบริหาร ดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำในทุก ๆ ด้านเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในการนำองค์การเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถอยู่รอดในท่ามกลางสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid 19) การบริหารองค์การจึงจำเป็นจะต้องมีการจัดทำแผนที่สอดคล้องกับสถานการณ์ มีกลยุทธ์ที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย ตลอดจนนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารองค์การ แต่ทั้งหมดจะสามารถทำได้ก็ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์การไปสู่จุดหมายภายใต้รูปแบบการทำงานในยุคการใช้ชีวิตแบบใหม่ (New Normal) ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสารและเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นนักสร้างพลัง และแรงบันดาลใจเชิงบวกตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (อมรรัตน์ เตชะนอก, 2563, หน้า 372) การบริหารจัดการสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญ และมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของสถานศึกษา ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำทางด้านการศึกษา ความสำคัญของผู้นำในองค์กรทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้น (สุวิมล โพธิ์กลิ่น, 2560, หน้า 975 - 984)

ความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการระบุสิ่งที่คาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเช่นใด และทำการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไร โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ว่าสมควรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านใดบ้าง โดยการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้นปลายทางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวกและเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 62) ความต้องการจำเป็น คือความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นที่สังเกตได้ ซึ่งความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหาและหากไม่ได้รับการแก้ไข พัฒนาหรือสนองตอบจะก่อให้เกิดผลเสีย แต่หากได้รับการแก้ไขพัฒนาหรือสนองตอบก็จะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน องค์กรบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ (ศิริพร อาจบัณฑา, 2557, หน้า 7)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เป็นองค์กรที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 199 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาถือว่าเป็นองค์การที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด และจะต้องจัดการศึกษาเพื่อสร้างบุคลากรในการแข่งขันกับนานาชาติ ต้องสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะเพียงพอเหมาะสมกับความก้าวหน้าของการศึกษายุคใหม่ แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ที่ผ่านมารองเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้รับผลกระทบในด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก ได้มีการสั่งปิดโรงเรียนด้วยเหตุพิเศษ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 โดยทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้มีคำสั่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาเรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการศึกษาเข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้ผ่านพ้นวิกฤตไปได้ แต่ในช่วงแรกผู้บริหารสถานศึกษาหลายท่านยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการสถานศึกษาในช่วงวิกฤตนี้ทำให้การบริหารจัดการศึกษาเกิดความติดขัด และไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้มีการให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะเกี่ยวกับ “ทิศทางการบริหารจัดการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในยุคความปกติในรูปแบบใหม่” เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารการศึกษาระหว่างผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดศึกษานิเทศก์ และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีทิศทางในการขับเคลื่อนคุณภาพด้านการศึกษาระดับ และนำความรู้ที่ได้ไปขยายผลให้ครูผู้สอนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในยุคความปกติรูปแบบใหม่ให้สูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3, 2563, หน้า 30)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ส่งผลให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
4. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน

3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

4. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาริวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลด้านการบริหารการศึกษาต่อไป
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และจังหวัดอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจาก 199 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,565 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 199 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,366 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 หน้า 121) จำนวน 308 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คน และครูผู้สอน จำนวน 230 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนเรนทร์ฤทธิ์ ไตรภูมิพิทักษ์ (2564, หน้า 46), พระมหาประยุทธ์ ปยุตโต (2564, หน้า 157 – 170), ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา, คมสันต์ ธีระพีช และ วิชิตา จันทร์เวโรจน์ (2564, หน้า 257 – 266), ชญานันท์ อ่ำเชียง (2565, หน้า 131-142) พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (2565, หน้า 37 – 52), พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 1,812-1,813), วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ (2565, หน้า 123 – 134) Carlos Solorzano (2018, online), Francisco, C. D., & Nuqui, A. V. (2020, pp. 15 – 19), Nathalie Virem (2022, online) สรุปได้ 5 ด้านดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ด้านวิสัยทัศน์
4. ด้านการคิดเชิงระบบ
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง/ใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์/ความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่

3.2.1 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์

3.2.3 ด้านวิสัยทัศน์

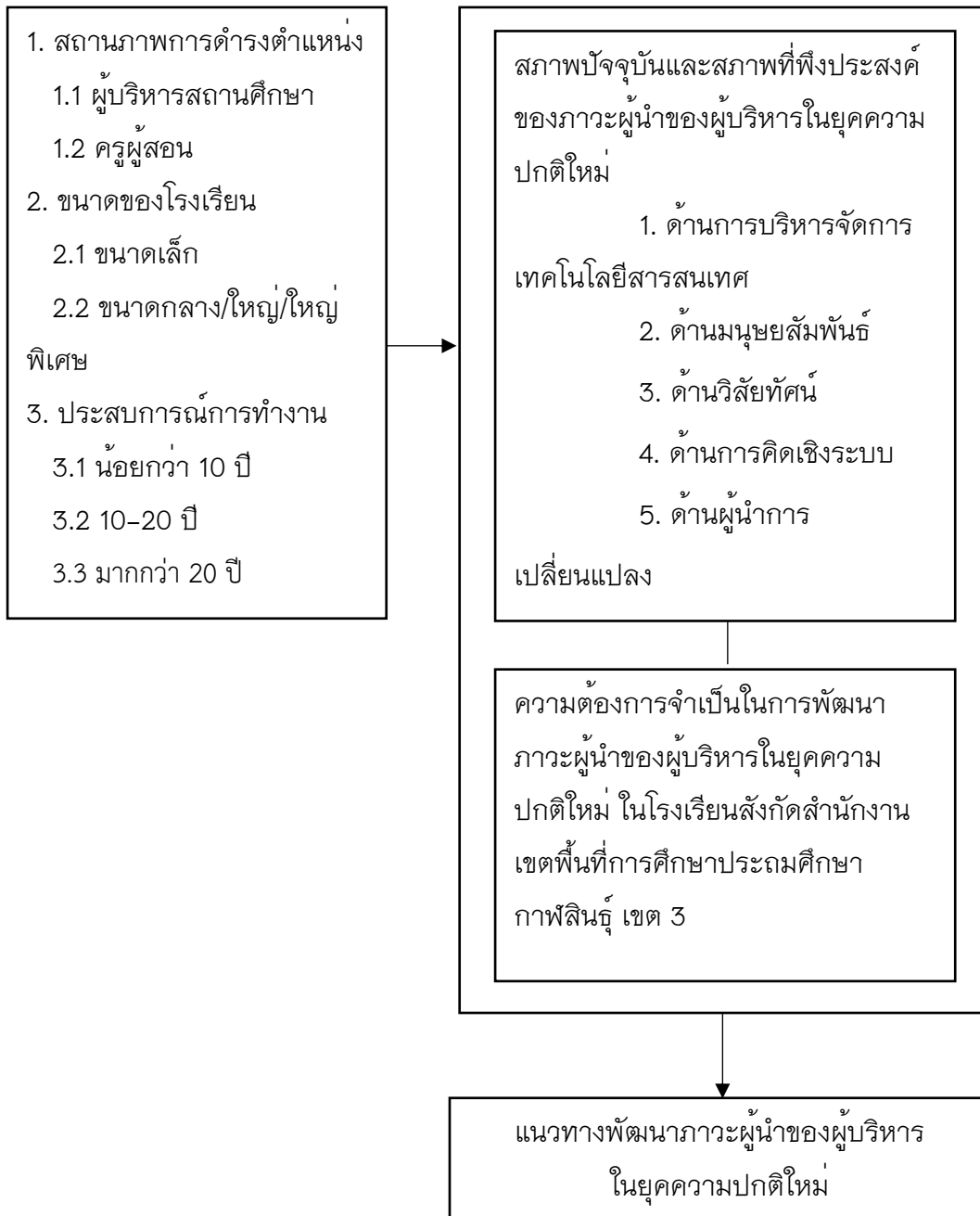
3.2.4 ด้านการคิดเชิงระบบ

3.2.5 ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ 5 ด้าน คือ 1) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านการคิดเชิงระบบ 4) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นเรนทร์ฤทธิ์ ไตรภูมิพิทักษ์ (2564, หน้า 46), พระมหาประยุทธ์ ปยุตฺโต (2564, หน้า 157 – 170), ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา, คมสันต์ ธีระพีช และ วิชชุดา จันทร์เวโรจน์. (2564, หน้า 257 – 266), ชญานันท์ อ่ำเชียง (2565, หน้า 131 – 142) พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (2565, หน้า 37 – 52), พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 1,812–1,813), วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ (2565, หน้า 123 – 134) Carlos Solorzano (2018, online), Francisco, C. D., & Nuqui, A. V. (2020, pp. 15 – 19), Nathalie Virem (2022, online) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพลันธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และเพื่อให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ยุคความปกติใหม่หรือ New Normal หรือ ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต เนื่องจากมีเหตุการณ์หรือสถานการณ์บางอย่างมากระทบ ทำให้การดำเนินชีวิตของคนในสังคมไม่เหมือนเดิม ทั้งในด้านการดำรงชีวิต การติดต่อสื่อสาร การทำงานจนทำให้สถานการณ์หรือปรากฏการณ์นั้นกลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐานใหม่

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้อิทธิพลของตนในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม มีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมายและเป็นบุคคลที่ความสามารถนำพาองค์กรให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปได้ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของยุคปัจจุบันที่การใช้ชีวิตเปลี่ยนไปจากอดีต ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในด้านการบริหารจัดการ การวางแผน จัดหาข้อมูล รวบรวมข้อมูล จัดเก็บรักษาข้อมูล การวัดและประเมินผล การแก้ปัญหาและใช้อำนาจความสะดวกการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วยลดการใช้ทรัพยากร และได้งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ศิลปะเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่เข้าใจเกิดความรักใคร่นับถือ ร่วมมือร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้ความสำคัญรายบุคคล รวมทั้งลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ

3.3 ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพปัจจุบันขององค์กร มีการสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบการทำงาน มีการสื่อสารทำความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบาย เทคนิคต่าง ๆ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนา มีการกำหนดจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนเพื่อเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน ในการนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่ออย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ด้านการคิดเชิงระบบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถคิดแบบเป็นขั้นเป็นตอน มีการวิเคราะห์สังเคราะห์อย่างรอบคอบ สามารถมองเห็นถึงความเชื่อมโยงสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ และเข้าใจในกระบวนการความสัมพันธ์ของสถานการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดการทำงาน ใช้ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาเฉพาะหน้า แก้ไขปัญหาอย่างสมเหตุสมผล ทำให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตาม โดยการใช้การจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างให้บุคลากรมีเจตคติในแง่บวก รวมถึงกระตุ้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเกินกว่าสิ่งที่คาดไว้ในเบื้องต้น ซึ่งเกิดขึ้นจากความไว้วางใจ ความศรัทธา และยอมรับนับถือด้วยความเต็มใจ มีการมองปัญหาให้เป็นเรื่องท้าทาย มีการสนับสนุนให้มีการหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

4. สภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สถานะการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกเป็น

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นข้าราชการ ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนประถมศึกษา แบ่งตามจำนวนนักเรียน ได้ 2 ขนาด ดังนี้

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คนลงมา

5.2 ขนาดกลาง/ใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป

6. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่นับตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม จำแนกเป็น

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่นับตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน รวมกันแล้วน้อยกว่า 10 ปี

6.2 10 – 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่นับตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน รวมกันแล้วอยู่ในระหว่าง 10 – 20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่นับตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน รวมกันแล้วมากกว่า 20 ปี

7. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับความสามารถที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้จากการสอบถาม ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

8. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

9. ความต้องการจำเป็น หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างสภาพปัจจุบัน กับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

10. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ หมายถึง กระบวนการ วิธีการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ โดยผู้วิจัยจะนำผลการการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ทั้ง 5 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นที่เรียงลำดับแล้ว จะนำการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่นั้น ๆ นำไปศึกษาผู้บริหารในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับในเรื่องภาวะผู้นำในยุคความปกติใหม่ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียนซึ่งพิจารณาจากโดยคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ มีผลงานด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และผ่านการประเมินจาก สมศ.รอบที่ 4 แล้วสรุปเป็นแนวทางในการนำทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่
 - 2.1 ความหมายของยุคความปกติใหม่
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่
3. แนวคิดของความต้องการจำเป็น
 - 3.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
 - 3.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.4 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.5 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
 - 4.1 สภาพทั่วไป
 - 4.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์
 - 4.3 โอกาสทางการศึกษา
 - 4.4 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใน 2 หัวข้อ ซึ่งได้แก่ ความหมายของภาวะผู้นำและความสำคัญของภาวะผู้นำ รายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการพบว่า มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกัน เนื่องจากขอบเขตของเนื้อหาและความสนใจในภาวะผู้นำในการศึกษาของนักวิจัยที่แตกต่างกันผู้วิจัยขอเสนอความหมายของภาวะผู้นำดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติตามให้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็น คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับความพยายาม การอุทิศตน การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดและช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

สัมมา รัตนชัย (2556, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุ วัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูง หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างกระตือรือร้นและ เป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

ชาญชัย อาจิสมาจาร (2558, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การสร้างอิทธิพล การกระตุ้นสนับสนุนให้ผู้อื่นทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

ปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ (2559, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลตามบทบาท หน้าที่ หรือตำแหน่งในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มให้

ปฏิบัติตามในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดด้วยความเต็มใจและหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการหรือเครื่องมือที่อาศัยการใช้อิทธิพล และการใช้อำนาจของผู้นำที่เหนือกว่าผู้ตามในการโน้มน้าว ชี้แนะ เสริมแรง จูงใจ หรือสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อให้ผู้ตามเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

Yukl (2002, p. 345) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อ คนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคนชี้แนะ การจัดโครงสร้าง การอำนวยความสะดวกและการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และเพื่อให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาหรือการบริหารองค์กรเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำเป็นศิลปะ เป็นความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจ หรือจะใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสภาพการต่าง ๆ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย ซึ่งมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

บรรพต รั้งงาม (2555, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้นำในองค์กรหรือสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานโดยรวมทั้งหมดขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สำหรับการบริหารงานขององค์กรหรือสถานศึกษาใดก็ตาม ผู้นำจึงเปรียบดังหลักสำคัญในการดำเนินงานและเป็นผู้ที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของงานด้านต่าง ๆ โดยรวมจึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำนั้นสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษาซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

พรสวรรค์ ศิริศานันท์ (2555, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูง โดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย
3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจน แต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่พัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

พิชามญชู่ ม่วงแก้ว (2559, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญโดยแสดงบทบาทความเป็นผู้นำซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการในอันที่จะบังคับบัญชา เพื่อการอำนวยความสะดวกติดต่อสื่อสารให้องค์การมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 14 - 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ในการเป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพพร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์การ โนม์นำวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์นำทางการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นความสำเร็จของสถานศึกษา งานจะดำเนินไปได้ด้วยดี ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อน การบริหารงานให้สถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ใน 4 หัวข้อซึ่งได้แก่ ความหมายของยุคความปกติใหม่ ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) และองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ รายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายของยุคความปกติใหม่

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการพบว่า มีผู้ให้ความหมายของยุคความปกติใหม่ไว้หลากหลายและแตกต่างกัน

กรมสุขภาพจิต (2563, online) ได้อธิบายว่า New Normal นั้นถูกนำมาใช้ครั้งแรกโดยบิลล์ กรอส (BIL Gros) ผู้ก่อตั้งบริษัทบริหารสินทรัพย์ชาวอเมริกันโดยตอนนั้นเขาใช้อธิบายถึงสภาวะเศรษฐกิจโลก หลังจากเกิดวิกฤติเศรษฐกิจแฮมเบอร์เกอร์ในสหรัฐฯ ช่วงระหว่างปี 2007 - 2009 ส่วนสาเหตุที่ต้องใช้คำว่า "New Normal" เพราะเดิมที่วิกฤติเศรษฐกิจจะมีรูปแบบค่อนข้างตายตัวและเป็นวงจรเดิม คือ เมื่อเศรษฐกิจเติบโตไปได้ช่วงระยะหนึ่ง จะมีปัจจัยที่ทำให้เกิดเป็นวิกฤติทางเศรษฐกิจ และหลังจากเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ ไม่นานเศรษฐกิจก็จะเริ่มฟื้นตัว แล้วก็กลับมาเติบโตได้ดีอีกครั้งสิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นปกติ จนเรียกได้ว่าเป็น 'เรื่องปกติ' (Normal)

มาลี บุญศิริพันธ์ (2563, online) ได้ให้ความหมายของคำว่า new normal แปลเป็นภาษาไทยได้ว่า ความปกติใหม่หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ ซึ่งหมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบ ทำให้แบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ ภายใต้แนวปฏิบัติใหม่ที่ไมคุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วยวิถีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติและการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ทำให้มนุษย์

ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะธำรงรักษาวิถีดั้งเดิมหรือ
หวนถึงอดีต

ราชบัณฑิตยสภา (2563, online) ได้บัญญัติศัพท์ “New Normal”
หมายถึง ความปกติใหม่ ฐานวิถีใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่าง
จากอดีต

สุภาภรณ์ พรหมบุตร (2563, online) ได้กล่าวว่า ยุควิถีใหม่
(New Normal) เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมา
กระทบจนแบบแผนแนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยจนเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้า
ได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ที่ไมคุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้
ประกอบด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีปฏิบัติและจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจาก
เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง จึงทำให้มนุษย์ต้อง
ปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะธำรงรักษาวิถีเดิมหรือหวนหาถึงอดีต
โดยคำนี้เกิดขึ้นหลังในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลกในต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21
(ค.ศ. 2007 – 2008) ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจครั้งใหญ่ การจัดการ
บางอย่างซึ่งเดิมเคยถูกมองว่าผิดปกติ ได้กลับกลายมาเป็นสิ่งที่พบเห็นกันได้ทั่วไป และถูก
นำมาใช้ในบริบทอื่น ๆ เช่น ด้านวิทยาศาสตร์ เพื่อสื่อสารและทำความเข้าใจถึงสถานะการ
เปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ เช่น อุณหภูมิที่สูงขึ้นและความเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล ส่วน
“New Normal” ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค “โควิด-19” ช่วงปลาย พ.ศ.
2562 ถึง พ.ศ. 2563 นั้น อธิบายได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง
จนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ทำให้มีผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก
จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้อง
ป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำรงชีวิตที่ผิดไปจาก
วิถีเดิม ๆ โดยมีการปรับเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ
ควบคู่ไปกับการพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การ
สร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดวิสัยทัศน์ วิธีการ
จัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการเปลี่ยนแปลงออกจาก
ความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษา
สุขอนามัย การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสารธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความ
ปกติใหม่ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถี

ชีวิตปกติของผู้คนในสังคม

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 32) ยุควิถีใหม่ (New Normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนแนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยจนเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ประกอบด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีปฏิบัติและจัดการ การนำเทคโนโลยี เครือข่าย อินเทอร์เน็ตมาสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา ยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในบริบทสังคม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2564, หน้า 294 – 305) ได้ให้ความหมายว่า "ความปกติใหม่" ในเชิงด้านการจัดการเรียนการสอน คือสถานการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ซึ่งแต่เดิมเป็นสิ่งที่ไม่ปกติ ผู้สอนและผู้เรียนไม่คุ้นเคย ไม่ใช่มาตรฐาน ต่อมาเมื่อเหตุหรือเกิดวิกฤติบางอย่างส่งผลกระทบต่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จนทำให้สถานการณ์หรือปรากฏการณ์นั้นกลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐานใหม่

สรุปได้ว่า ยุคความปกติใหม่หรือ New Normal หรือ ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต เนื่องจากมีเหตุการณ์หรือสถานการณ์บางอย่างมากระทบ ทำให้การดำเนินชีวิตของคนในสังคมไม่เหมือนเดิม ทั้งในด้านการดำรงชีวิต การติดต่อสื่อสาร การทำงาน จนทำให้สถานการณ์หรือปรากฏการณ์นั้นกลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐานใหม่

2.2 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่

นักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

กัณฑ์ภักดิ์ ศุภะกุลสวัสดิ์ (2564, หน้า 390) กล่าวว่า หน้าที่ของผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) คือ การนำพาองค์กรก้าวข้ามความกลัว การเปลี่ยนแปลงและเพิ่มความเชื่อมั่น ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงองค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องเปลี่ยนแปลง

การเตรียมความพร้อมรับมือผลกระทบแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่
ต้องการ 2) การสื่อสาร วิสัยทัศน์ ทิศทางขององค์กรกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดผล
ลัพธ์ที่ต้องการ เช่นอะไรคือความจำเป็น/ความท้าทาย/โอกาสที่ต้องเผชิญ และเรื่องเร่งด่วน
สำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ เป็นต้น 3) ให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในภารกิจ เกิด
ความคิดสร้างสรรค์ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งต่อปัญหาและความรู้เรื่องระบบการปฏิบัติงาน
ขององค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนต่าง ๆ ในการสร้างการเปลี่ยนแปลง 4) สร้าง
สภาวะแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ให้บุคลากรมั่นใจว่าผู้นำจะสามารถจัดระบบที่ดี
ส่งเสริมให้กำลังใจ และต้องควบคุมสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรให้ได้ เพื่อช่วยในเรื่องสุขภาพจิต
และความมั่นคงในงานให้แก่บุคลากร เพราะการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมั่นคงในงาน
ในฐานะผู้นำจึงต้องสามารถบรรลุเป้าหมายให้ได้ทั้งสองอย่าง เพราะบุคลากรคือผู้สร้าง
ผลงานด้วยเช่นกัน 5) พัฒนาทีมงานให้มีทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต้องมีเพื่อแสดงให้เห็นว่า
การเปลี่ยนแปลงให้ผลประโยชน์ส่วนตัวกับทีมงานได้มีโอกาสเติบโตเช่นกันผู้นำต้องแสดง
ตนเป็นตัวอย่างที่ดี มีอะไรที่ควรเสียสละ ตัวผู้นำควรที่จะเสียสละมากที่สุด

กชกร ชันตีกรม, ชวนชม ชินะตั้งกูร และกมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา
(2565, หน้า 255-269) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5
องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้นำด้านการมีความสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการ
พัฒนาระบบงานและมีทักษะในการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ
ของความเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ความสามารถทางปัญญาในการค้นหา มีความรู้เรื่อง
เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศมี
ทักษะในการมองเห็นความสำเร็จขององค์กรล่วงหน้าได้อย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์ให้
เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และ
เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้นำด้านการมีความอดทน อดกลั้น สุขุมเยือกเย็นแม้
อยู่ใต้ภาวะวิกฤต และมีความเป็นนักประชาธิปไตย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง
เตรียมพร้อมที่จะรับมืออย่างเหมาะสมเมื่อเกิดสถานการณ์ภาวะวิกฤตต่าง ๆ ขึ้น ต้องมี
ความอดทน อดกลั้น สุขุมเยือกเย็น แม้อยู่ใต้ภาวะวิกฤต มีความกล้าตัดสินใจ ยอมรับฟัง
ความคิดเห็นของผู้อื่น มีความประนีประนอมเมื่อเกิดการโต้แย้ง สร้างความเชื่อมั่นให้กับ
ตนเอง และมีความเป็นนักประชาธิปไตย 3) ผู้นำด้านการมีความสามารถในการควบคุม
สถานการณ์ในภาวะวิกฤตและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที ทั้งนี้เพราะผู้บริหาร

สถานศึกษาจะต้องมีความรอบรู้ มีการบริหารงานและการจัดการงานให้เป็นระบบ มีความทันสมัยต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที 4) ผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดีและมีความสามารถจูงใจให้คนรวมกันทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีถือเป็นกุญแจที่สำคัญของความสำเร็จของทุกองค์กร สามารถกำหนดว่าสถานศึกษาจะดำเนินงานไปทิศทางใด จะมีอะไรใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นบ้าง และจะสร้างอนาคตของสถานศึกษาอย่างไร การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและความสามารถในการใช้วิสัยทัศน์เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจึงมีความสำคัญ เพราะวิสัยทัศน์จะช่วยสร้างแรงศรัทธา และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น ด้วยวิธีการต่าง ๆ และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษให้มีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 5 ผู้นำด้านการมีภูมิหลังทางสังคมและการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สำคัญเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้ผลักดัน กระตุ้นการพัฒนางานออกมาในรูปแบบพฤติกรรมอันดีงามในลักษณะของการมีจิตอาสาเข้าไปทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานออกมาดีที่สุด เป็นผู้บริหารที่ไม่หยุดนิ่งมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้รู้สึกอบอุ่น

ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ (2562, หน้า 667 – 680) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำยุคใหม่ หมายถึง การเป็นผู้นำในเศรษฐกิจยุคใหม่ ย่อมมีความแตกต่างกันไปจากผู้นำในแบบเดิม การเป็นผู้นำในยุคนี้ ผู้นำควรเป็นผู้สนับสนุนที่ดี มากกว่าเป็นผู้บัญชาการ “เจ้านายที่เอาแต่สั่งและเผด็จการกับลูกน้องอย่างเดียวนั้นจะรู้สึกรู้ว่าการทำงานในบรรยากาศที่ไม่คุ้นเคย และการยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ เป็นเรื่องที่ยากเย็นสำหรับเขา ผู้นำแบบเก่าเคยชินกับการบอก การสั่งลูกน้องแต่เพียงอย่างเดียว ในขณะที่ผู้นำยุคใหม่ใช้วิธีการตั้งคำถาม ผู้นำแบบเก่ายึดติดอยู่กับวิธีการ แก้ไขปัญหาของตนแต่เพียงผู้เดียว ในขณะที่ผู้นำยุคใหม่จะเปิดกว้างต่อความคิดและข้อเสนอใหม่ ๆ ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเปิดกว้าง” จะเห็นได้ว่าผู้นำยุคใหม่มีการบริหารงานในรูปแบบ ระบบเปิด (open system) นั่นคือ การเปิดรับความคิดเห็นของสมาชิกอย่างอิสระ การเปิดกว้างทางข้อมูล ข่าวสาร และการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างสมาชิก

ทั่วทั้งองค์กร แต่ในยุคเก่าจะเป็นในรูปแบบระบบปิด (close system) ที่ลูกน้องต้องรับฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาแต่เพียงผู้เดียว

พรทิพย์ อัยยิมพันธ์ (2563, Online) กล่าวถึง ผู้นำยุคใหม่ ยุคโควิด ว่าผู้นำต้องสร้างทุกคนให้เป็นผู้บริหารผู้นำไม่ใช่คนสั่งกำกับควบคุม แต่เป็นคนดึงศักยภาพพนักงาน ผู้นำไม่ใช่จรรยาแต่เป็นผู้สร้างจรรยา- ความท้าทายใหม่ในหลายมิติ และผู้นำแบบไหนที่จะเหมาะสม จัดการกับสิ่งปกติใหม่ (New Normal) ของการยุคใหม่ที่ต้องก้าวให้ทันความเร็วของการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจ มองคำตอบต้องปรับองค์การให้มีวัฒนธรรมแบบ "Agile" ทำงานแบบคล่องตัว ลดโครงสร้างตำแหน่ง และผู้นำในวัฒนธรรมนี้ไม่ใช่คนสั่งการผ่านวิสัยทัศน์ความสามารถของตนเองคนเดียว แต่เป็นผู้ดึงศักยภาพพนักงานทุกคน ออกมาลดลำดับตำแหน่งในองค์กรลง ทำให้โครงสร้างการบริหารราบลงมากขึ้น แต่ละคนไม่ได้มีหน้าที่เฉพาะของตนเองเท่านั้น แต่สามารถช่วยเหลือกันเป็นทีม ทำงานหลายอย่าง(multitask) พร้อม ๆ กันได้ ความท้าทายสำคัญของโลกธุรกิจยุคนี้คือ "ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว"กว่าเดิมมาก พฤติกรรมผู้บริโภคมีความซับซ้อนและต้องการความเข้าใจมากกว่าเดิม ไปจนถึงเรื่องการปฏิรูปทางดิจิทัลที่มีผลกระทบ ทำให้ต้องเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของกลุ่ม "ผู้นำ" องค์กร เพื่อจะนำพาองค์กรให้ก้าวทันความเร็วเหล่านี้ เมื่อองค์การบริหารแบบ Agile ความเป็นผู้นำแบบเดิม ๆ ก็จะเปลี่ยนไปเช่นกัน เพราะคนที่สำคัญที่สุดคือพนักงานระดับ frontline หัวหน้าหรือผู้นำไม่ใช่คนที่ใช้ความสามารถของตัวเองและสั่งการลงมา แต่เป็นคนที่ทำให้พนักงาน frontline ดึงศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ให้มากที่สุด ชี้ให้เห็นความต่างของผู้นำยุคเก่าสู่ยุคใหม่ 5 ข้อ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำไม่ได้วัดกันที่ "ชื่อตำแหน่ง" แต่เป็น "ผลลัพธ์และงานที่ทำให้องค์กร"
2. ไม่ดูความเป็นผู้นำจาก "งานที่ได้รับมอบหมาย" แต่เป็น "ตัวตนคุณลักษณะ"
3. ผู้นำไม่ใช่ "ช่างเครื่อง" ที่รวบรวมสิ่งที่มีอยู่แล้วมาสร้างเครื่องยนต์ แต่เป็น "คนทำสวน" ที่ปลูกสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาให้เติบโต
4. ผู้นำไม่ใช่ "ผู้ควบคุมสั่งการ" แต่เป็น "ผู้ปลดปล่อยความสามารถ" ให้กับพนักงาน
5. ผู้นำไม่ได้ทำหน้าที่ "ปิดจุดอ่อน" แต่ทำหน้าที่ "สร้างศักยภาพใหม่ ๆ" ให้กับองค์กรในเว็บไซต์ Siam Commercial Bank of Thailand (2563) ได้กล่าวถึง

ผู้นำต้องเป็นแบบใหม่ในยุค New Normal ว่า ความไม่แน่นอน ความเปลี่ยนแปลง และความปกติใหม่หรือ New Normal คือสิ่งที่ทุกองค์การหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้นำควรคุณลักษณะ

5.1 Embracing the New Normal ในช่วงวิกฤต COVID – 19

และ New Normal ผู้นำควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่า แม้ว่าภาวะปกติใหม่จะเป็นสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิม แต่ความแตกต่างนี้ไม่ใช่สิ่งที่น่ากลัว การเปิดรับจะทำให้ผู้นำสามารถกำหนดจุดยืนขององค์การใหม่ได้อีกครั้ง

5.2 Learning by sharing เปลี่ยนกลยุทธ์จากความต้องการที่

จะเอาชนะคู่แข่งมาเป็นการสร้างพันธมิตรเพื่อช่วยกันกอบกู้ธุรกิจในภาพรวม

5.3 Over – communicating การสื่อสารมีบทบาทมากขึ้น

หลายเท่า และผู้นำจะต้องสื่อสารกับพนักงานให้มากขึ้นกว่าเดิม

5.4 Being positive, but not sugarcoating ไม่ว่าในสถานการณ์

ใด ผู้นำควรมีทัศนคติในแง่บวกเสมอ

5.5 Empowering people ควรส่งเสริมและสนับสนุนพนักงาน

ในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงานด้วยความตั้งใจ

5.6 Shifting in perspective ผู้นำจะต้องกล้าเปลี่ยนแปลง

มุมมองของตนเอง มุมมองทางความคิดเปิดกว้าง การจัดการกับอารมณ์และความท้าทาย

ราณี จินสุทธิ (2564, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของ ยุคชีวิตวิถีใหม่

หมายถึง สังคมบริโภคนิยมอย่างชัดเจนมากขึ้นทั้งด้านการใช้ชีวิตประจำวันและด้านการศึกษา ในด้านการศึกษาเน้นเมื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอนแล้วจากที่ครูเคยเป็นผู้แนะนำสั่งสอนต้องปรับบทบาทมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เพื่อให้เด็กและเยาวชนเข้าถึงศาสตร์สาขาต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกระดับการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย โดยให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี เข้าใจถึงวิธีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถประยุกต์วิธีการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้สื่อที่ทันสมัยผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางผ่านระบบออนไลน์ โดยครูวิถีใหม่ต้องเป็นทั้งนักสอน นักออกแบบ นักการตลาด นักจัดการ และนักวิจัย โดยเฉพาะบทบาทการสร้างสรรค์กระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาสังคมและอารมณ์ของผู้เรียน และในการจัดการเรียนการสอนแบบดิจิทัลออนไลน์ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจทั้งหลักทฤษฎี

ทางการศึกษา หลักการเรียนรู้ จิตวิทยาการศึกษา การถ่ายทอดความรู้ การนำเสนอ เนื้อหา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการถ่ายทอดกลยุทธ์ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ เนื้อหาและสื่อการเรียน ระบบนำส่งสารสนเทศและการสื่อสาร ระบบสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ทางการเรียน ระบบการวัดและประเมินผล ระบบสนับสนุนการเรียน ผู้สอน และผู้เรียน และเทคโนโลยีดิจิทัลออนไลน์ที่นำเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือ เช่น โปรแกรมซูม (Zoom) คุกกี้ลิมิท (Google Meet) คุกกี้พลัส (Google+) เฟซบุ๊ก (Facebook) ยูทูบ (YouTube) อินสตาแกรม (Instagram) พ็อดคาสต์ (Podcast) ทวิตเตอร์ (Twitter) รายวิชาออนไลน์แบบเปิดสู่มวลชน (Massive Open Online Course:MOOC) ฯลฯ และเพื่อให้ครูสามารถใช้เครื่องมือดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งแนวทางในการพัฒนาครูในยุคชีวิตวิถีใหม่ไม่จำกัดอยู่ที่หน่วยงานในสังกัด จะต้องเป็นผู้ดำเนินการ หากแต่เป็นการสร้างโอกาสให้ครูได้ฝึกฝนตนเองในรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ครูมีความรู้มีคุณภาพ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม และการเป็นพลเมืองดิจิทัล ซึ่งครูวิถีใหม่สามารถพัฒนาตนเองได้โดยการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับทักษะในการใช้ดิจิทัล อย่างชาญฉลาดและเท่าทันดิจิทัลที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคความปกติใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถใช้อิทธิพลของตนในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมายและเป็นบุคคลที่ความสามารถนำพาองค์การให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปได้ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของยุคปัจจุบันที่การใช้ชีวิตเปลี่ยนไปจากอดีต

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่

องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นองค์ประกอบหลักใน การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์จากผลการศึกษาของนักวิชาการ และผลการวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

ชฎานันท์ อ่ำเชียง (2565, หน้า 131 – 142) กล่าวว่า ผู้นำมีอาชีพกับการปรับตัวในยุค (New Normal) จำเป็นต้องอาศัยทักษะการบริหารในภาวะวิกฤต สามารถประเมินสถานการณ์ นำพาองค์กรก้าวข้ามความกลัว สร้างความเชื่อมั่น พัฒนา

องค์กรไปในทิศทางที่ต้องการ ประกอบด้วย

1. ด้านเทคโนโลยีในการสื่อสาร
2. วิสัยทัศน์
3. พัฒนาทีมงานให้มีทักษะใหม่ ๆ
4. การนำทักษะแห่งอนาคตมาใช้ให้องค์กรไปสู่ทิศทางแห่ง

ความสำเร็จ

นเรนทร์ฤทธิ ไตรภูมิพิทักษ์ (2564, หน้า 46) ได้สรุป บทบาทผู้นำ
ท้องถิ่นของภาคตะวันออกเฉียงเหนือในยุคการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. เป็นผู้ผลักดันวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่การ
ปฏิบัติ

2. เป็นผู้มีใจซื่อสัตย์โปร่งใสและยุติธรรม
3. ประสานความร่วมมือ

พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (2565, หน้า 37 – 52) ได้สรุป ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างแรงบันดาลใจ
2. การให้ความสำคัญรายบุคคล
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การบริหารจัดการเทคโนโลยี

พระมหาประยุทธ์ ปยุตโต (2564, หน้า 157 – 170) ได้สรุป ภาวะ
ผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ
ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ดังนี้

1. จักขุมา คือ ความชำนาญในการใช้ความคิดหรือทักษะ
ทางด้านความคิด

2. วิฐุโร คือ ความชำนาญการด้านเทคนิคหรือทักษะทางการ
ปฏิบัติงาน

3. นิสสยสัมปันโน คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 1,812 – 1,813) ได้สรุป
กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัล ดังนี้

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ความฉลาด
3. ความมั่นใจในตัวเอง
4. ความรับผิดชอบ
5. มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
6. คุณธรรม

วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ (2565, หน้า 123 – 134) ได้สรุป ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคนิวนอร์มัล ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision)
2. คิดเชิงระบบ (System Thinker)
3. ใช้เทคโนโลยี (Technology)
4. มีความรับผิดชอบ (Accountability)
5. มีความยืดหยุ่น (Resilience)

ศิริรักษ์ บุญพรอมรักษา, คมสันต์ ชีระพีช และ วิชชุดา จันทรวโรจน์ (2564, หน้า 257 – 266) ได้สรุป บทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์การบนฐานวิถีชีวิตใหม่ ดังนี้

1. การปรับตัว
2. การใช้ประสบการณ์ในอดีต
3. ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
4. ผู้นำยุคใหม่ควรนำเครื่องมือ PEST Analysis

Carlos Solorzano (2018, online) กล่าวถึง 5 คุณสมบัติของภาวะผู้นำรุ่นต่อไป ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. การสร้างสะพานเชื่อมสำหรับการทำงานร่วมกัน
3. ความคิดของผู้ประกอบการ
4. ความฉลาดทางอารมณ์
5. เป็นนวัตกรรมใหม่

Francisco, C. D., & Nuqui, A. V. (2020, pp. 15 – 19) ได้สรุป การเกิดขึ้นของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในช่วง COVID-19 โรคระบาดที่เรียกว่าภาวะผู้นำแบบ New Normal ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัว
2. การตัดสินใจ
3. เป็นนักวางแผน

Nathalie Virem (2022, online) กล่าวว่า 7 คุณลักษณะและทักษะของผู้นำในรุ่นต่อไป เนื่องจากโรคระบาดจากโรคโควิด 19 ได้เกิดขึ้น จึงเกิดคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่เกิดขึ้น เพื่อให้การบริหารทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1. ปัญญา
2. วิสัยทัศน์
3. นวัตกรรม
4. การรู้จักตนเอง
5. การจัดการอารมณ์
6. การรักษาความสัมพันธ์
7. มีวิวัฒนาการ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยนำไปสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่

องค์ประกอบ	องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคความปกติใหม่										ความถี่	ร้อยละ
	นเรนทร์ฤทธิ์ ไตรภูมิพิทักษ์ (2564)	พระมหาประยุทธิ์ ปยุตโต (2564)	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564)	ศิริรักษ์ บุญพรอมรักษา และคณะ (2564)	ชชญานันท์ อ้าเชียง (2565)	พระปลัดชัยรัตน์ ภิยสีโล (2565)	วีระพงศ์ เกียรติไพยศ (2565)	Carlos Solorzano (2018)	Francisco, C. D., & Nuqui, A. V. (2020).	Nathalie Virem (2022)		
1.การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ				√	√	√	√	√		√	6	60
2.วิสัยทัศน์	√		√		√		√			√	5	50
3.สร้างแรงบันดาลใจ						√					1	10
4.การกระตุ้นเช่าวีปัญญา						√		√		√	3	30
5.ทักษะการปฏิบัติงาน		√			√						2	20
6.การคิดเชิงระบบ		√	√				√	√	√		5	50
7.ความรับผิดชอบ			√				√				2	20
8.ประสพการณ์การทำงาน				√							1	10
9.ผู้นำการเปลี่ยนแปลง				√			√	√	√	√	5	50
10.การตัดสินใจ			√						√		2	20
11.ความมั่นใจ			√								1	10
12.มนุษยสัมพันธ์	√	√			√	√		√		√	6	60
13.คุณธรรม	√		√								2	20

จากตาราง 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบ

การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ที่มีการศึกษาเห็นตรงกันจำนวน 10 คน ทั้งหมด 13 ด้านโดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไปตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1 ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ ไว้หลายท่าน ดังนี้

บุญธิดา สุขวิเศษ (2557, หน้า 2) กล่าวว่า "เทคโนโลยีสารสนเทศ" หรือ "Information Technology" ตรงกับคำศัพท์ที่ว่า "Informatique" ซึ่งหมายถึง "การนำ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ มาใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคม" นอกจากนี้ยังมีความหมายที่ใกล้เคียงกันคือ "Telematioque" หมายถึง "การบูรณาการระหว่างคอมพิวเตอร์กับการสื่อสาร" และคำว่า "Burotique" หมายถึง สำนักงานอัตโนมัติดังนั้นเมื่อมีการนำคำศัพท์ภาษาอังกฤษทั้งสองคำมาใช้แทนคำว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงใช้คำว่า "Informatic" ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับ "Informatique" แต่คำเหล่านี้ไม่เป็นที่นิยมมากนัก ในสหรัฐอเมริกาทำให้มีการบัญญัติคำศัพท์ว่า "Teleputer" ขึ้นมาใช้แต่ก็ไม่เป็นที่นิยมเช่นกัน

สุกัญชุลิกา บุญมาธรรม, จิรวุฑฒ์ แก้วโกศล และเอกพงษ์ ทองแท้ (2559, หน้า 41) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีทางด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ ในระบบคอมพิวเตอร์ (Hardware) ทางด้านชุดคำสั่งหรือโปรแกรม (Software) ทางด้านบริหารบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Peopleware) และทางด้านการบริหารจัดการทั่วไป (Management) เพื่อการพัฒนาระบบงานต่าง ๆ เป็นการใช้ระบบต่าง ๆ และการใช้เทคโนโลยี เพื่อบรรลุประโยชน์ 3 ข้อ ได้แก่ 1) ใช้คนเท่าเดิมทำงานได้มากขึ้น 2) งานเท่าเดิม แต่ใช้คนน้อยลง และ 3) คุณภาพของงานต้องดีเท่าเดิมหรือดีกว่า

Feather & Sturges (1997, p. 220) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึงเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์สำหรับการจัดเก็บ การประมวลผลและการสื่อสารสารสนเทศ ซึ่ง ประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ 2 ส่วน คือ ระบบคอมพิวเตอร์ใช้ในการประมวลผลและระบบโทรคมนาคมใช้ในการเผยแพร่สารสนเทศ

Keenan (1996, pp. 94) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึงกระบวนการจัดการประมวลผลการจัดเก็บและเผยแพร่ของเสียง รูปภาพ ตัวอักษรโดยผ่านทางคอมพิวเตอร์ และโทรคมนาคมการสื่อสาร

Rosenberg (1993, p. 168) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การจัดหา การประมวลผล การจัดเก็บและเผยแพร่ของสารสนเทศหลากหลายชนิดโดยผ่านทางคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคมการสื่อสาร

Taylor (1988 อ้างถึงในลดาวัลย์ ไทยรัฐพาณิช, 2536, หน้า 10) ได้กล่าวถึง เทคโนโลยีสารสนเทศ ว่าหมายถึงการใช้เครื่องมือทางคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคมเพื่อใช้ในการเก็บประมวลถ่ายทอดและแสดงผลพัทธ์ของข้อมูลข่าวสารในรูปแบบของภาพเสียงตัวอักษรและตัวเลขความสามารถในการรับข้อมูลจากแหล่งข่าวสารจำนวนมากทั้งในรูปแบบของภาพและตัวอักษร

สรุป เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในด้านการบริหารจัดการ การวางแผน จัดหาข้อมูล รวบรวมข้อมูล จัดเก็บรักษาข้อมูล การวัดและประเมินผล การแก้ปัญหาและใช้ในอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วยลดการใช้ทรัพยากร และได้งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในด้านการบริหารจัดการ การวางแผน จัดหาข้อมูล รวบรวมข้อมูล จัดเก็บรักษาข้อมูล การวัดและประเมินผล การแก้ปัญหาและใช้ในอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วยลดการใช้ทรัพยากร และได้งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะกรรมการกลุ่มปรับปรุงชุดวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศเบื้องต้น (2552, หน้า 6) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีพัฒนาการที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว มีการปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นประโยชน์กับงานสารสนเทศอยู่ตลอดเวลา ทำให้วงการวิชาชีพหันมาปรับปรุงกลไกในวิชาชีพของตนให้ทันกับสังคมสารสนเทศ เพื่อให้ทันต่อกระแสโลก จึงทำให้เกิดการบริการรูปแบบใหม่ ๆ ขึ้นมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการซื้อขายผ่านอินเทอร์เน็ต การให้บริการส่งข่าวสาร SMS หรือการไหลดเพลงผ่านเครือข่ายโทรศัพท์มือถือ นอกจากนี้หน่วยงานต่าง ๆ ยังได้สร้างระบบงานสารสนเทศในหน่วยงานของตนเองขึ้นเป็นจำนวนมาก เช่น การทำเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อใช้ประโยชน์จากสารสนเทศเหล่านั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า โดยสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา หรือการตัดสินใจ เพื่อการวางแผนและการจัดการความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ พอสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาประเทศ
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. การดำเนินธุรกิจ
4. การบริการสารสนเทศ

วิโรจน์ ชัยมูล และสุพรรณษา ยวงทอง (2552, หน้า 223 – 226) ได้กล่าวว่าการประยุกต์ใช้งาน เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทและความสำคัญต่อชีวิตประจำวันเป็นอย่างมากในหลายด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ
2. ด้านสังคม
3. ด้านการศึกษา
4. ด้านการสื่อสารและโทรคมนาคม
5. ด้านสาธารณสุข
6. ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

วัชรพร ริกานนท์ (2555, หน้า 26) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศว่า การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้เพื่อช่วยในการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และ

คาดการณ์ได้ยากในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้สำเร็จก็ขึ้นอยู่กับความพร้อมของปัจจัยภายในองค์กรหลายด้าน ได้แก่ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ข้อมูลและสารสนเทศ ฐานข้อมูล ระบบเครือข่ายการสื่อสาร ความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน บุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศและที่สำคัญคือผู้ใช้โดยต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดี เพื่อให้ผู้ใช้เกิดการยอมรับและใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

เวฟุรีย์ อูปถัมภ์ (2558, หน้า 52) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศว่าเปรียบเหมือนเครื่องจักรที่สามารถรองรับข้อมูลข่าวสารมาทำการประมวลผล และการแสดงผลตามที่ต้องการได้รวดเร็วโดยอาศัยองค์ประกอบอื่น ๆ ช่วยในการจัดการ ได้แก่ โปรแกรมปฏิบัติการ โปรแกรมชุดคำสั่งต่าง ๆ และที่สำคัญคือ ผู้ที่จะตัดสินใจหรือสั่งการให้ทำงานได้ถูกต้องตามเป้าหมายซึ่งได้แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใช้ ผู้บริหาร และผู้ชำนาญการ หรือนักเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรง ซึ่งจะส่งผลให้สถาบันการศึกษานั้นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างดี

อรอุษา ปุณยบุรณะ (2558, หน้า 26) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของระบบไอซีทีที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรหรือหน่วยธุรกิจจะต้องมีการปรับใช้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้จะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถทางด้านการแข่งขันและพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้เทคโนโลยีเพื่อให้สามารถออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ทันสมัยและเป็นที่ต้องการของตลาดโลกได้

วิไลวรรณ ไตรยราช (2559, หน้า 27) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ซึ่งสามารถประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศได้หลากหลายสาขา อาทิ ด้านธุรกิจ ด้านการแพทย์ ด้านอุตสาหกรรม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความบันเทิงด้านการทหารและตำรวจและด้านการศึกษา เป็นต้น

อุศมาน หลีสันมะหมัด (2560, หน้า 23) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความจำเป็นและเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น นอกจากจะช่วยประมวลผลข้อมูลที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันให้กลายเป็นสารสนเทศที่ดี ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามความต้องการได้แล้ว ยังมีส่วนช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจอีกด้วย ทั้งนี้เทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องถูกนำไปใช้

ร่วมกันกันได้ระหว่างทรัพยากรอื่น ๆ ภายในองค์กรได้อย่างลงตัว นอกจากนี้เทคโนโลยีสารสนเทศยังมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าในด้านการเมืองการปกครอง สังคม สาธารณสุข คมนาคม ความมั่นคงปลอดภัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ในการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ แสวงหาความรู้ ใช้ในการบริหารการศึกษาตลอดจนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและบริการสารสนเทศ

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทและความสำคัญมากในปัจจุบัน และมีแนวโน้มที่จะมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในอนาคต เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งยังช่วยลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วยลดการใช้ทรัพยากร แต่ได้งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านมนุษยสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านมนุษยสัมพันธ์ใน 2 หัวข้อ ซึ่งได้แก่ ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ และองค์ประกอบของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ รายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายของมนุษยสัมพันธ์

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ มีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525, หน้า 402) ได้ให้ความหมายมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางสังคม ระหว่างมนุษย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

กัณณิกา นิลวงษ์ (2530, หน้า 38) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ ลักษณะท่าทีหรือการกระทำของนักเรียนต่อเพื่อน ในขณะที่ดำเนินกิจกรรมกลุ่มไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และมีพฤติกรรมบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความมีใจกว้าง ความเห็นความออกเห็นใจ และการติดต่อสื่อสาร

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538, หน้า 628) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relationships) เป็นการอยู่ร่วมกันของมนุษย์เป็นหมู่เป็นคณะ หรือกลุ่มโดยมีการติดต่อสื่อสารกัน ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม เพื่อให้ทราบความต้องการของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มรวมไปถึง วิธีการจูงใจ และประสานความต้องการ ของบุคคล และกลุ่มให้ผสมผสานกลมกลืนกันตามระบบที่สังคมต้องการ

อำนาจ แสงสว่าง (2544, หน้า 99) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสวงหา เพื่อทำความเข้าใจ โดยการใช้ลักษณะรูปแบบการ ติดต่อสัมพันธ์กัน ระหว่างบุคคลเป็นผล ก่อให้เกิดความเชื่อมโยง เพื่อให้ได้ผลสำเร็จ ตามเป้าหมายของ องค์การ ของแต่ละบุคคล ที่ได้กำหนดไว้

ลาวัญญ์ มหาทุมะรัตน์ (2549, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย มนุษยสัมพันธ์ว่า หมายถึง ศาสตร์และศิลปะในการติดต่อเสริมสร้างสัมพันธ์กับบุคคล เพื่อให้เกิดความรักใคร่ นับถือ ความร่วมมืออันดีต่อกัน และสามารถอยู่ร่วมกันทำงานร่วม อย่างเป็นสุข

Dubrin (1981, p. 4) อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึงศิลปะ และการปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเองและของส่วนรวม

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้ศิลปะเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลทั้งภายในองค์กรและภายนอก องค์กร เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่เข้าใจเกิดความรักใคร่นับถือ ร่วมมือร่วมใจกันดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้ความสำคัญ รายบุคคล รวมทั้งลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อประสิทธิภาพ ของงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ

2.2 องค์ประกอบของการสร้างมนุษยสัมพันธ์

นักวิชาการนักการศึกษาหลายท่าน มีได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้ ดังนี้

สมหวัง ไชยศรีฮาด (2548, หน้า 16) ได้สรุปว่า มนุษยสัมพันธ์ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว อันประกอบไปด้วย บุคลิกภาพ ทางร่างกาย ความสามารถในการทำงานฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม ความรู้ ความฉลาด และอุปนิสัยต่าง ๆ

2. ด้านเข้าใจผู้อื่น คือ การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเข้าใจ เห็นใจ ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล เหมาะสมกับกาลเทศะ และจริงใจ

3. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ การใช้ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลในระดับต่าง ๆ ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่น นอกจากนี้รวมไปถึงการสร้างนิสัย และบรรยากาศที่ดีในการทำงานอีกด้วย

มาลีณี จุฑาปะมา (ม.ป.ป.. หน้า 13) ได้สรุปว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนในสังคมที่เป็นการอยู่ร่วมกัน และการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จึงอาจจะสรุปองค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ได้ ดังนี้

1. ต้องมีความเข้าใจตนเอง หมายถึง ความเข้าใจในความต้องการของตนเอง การรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง แบบแผนของชีวิตตนเองซึ่งเป็นแบบอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวเป็นแก่นแท้ของบุคลิกภาพครอบคลุมถึงรูปร่างหน้าตา ลักษณะนิสัยใจคอ และการกระทำทั้งหมดของบุคคล

2. ต้องมีความเข้าใจบุคคลอื่น หมายถึง การรู้ถึงความต้องการหรือปัญหาของบุคคลอื่นบุคลิกภาพเฉพาะตัวของบุคคลนั้น ๆ และธรรมชาติของคน มนุษย์มีการกระทำระหว่างกันมีทั้งพฤติกรรมของการกระทำของบุคคลหนึ่งหรือหลายคน และพฤติกรรมโต้ตอบของบุคคลอื่นโดยการสื่อความหมาย การตีความหมาย และการรับรู้พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลอันเป็นพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล บุคคลจะรับรู้ และเข้าใจกันก็โดยอาศัยพฤติกรรมทางสังคมเป็นสื่อเกิดความเข้าใจกันโดยธรรมชาติ

3. ต้องยอมรับความแตกต่างของบุคคล หมายถึง แต่ละคนย่อมมีความคิดจิตใจเชาว์ปัญญา ความสามารถ เจตคติ และประสบการณ์ต่าง ๆ กัน โดยธรรมชาติมนุษย์แต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน ฉะนั้นจึงเป็นข้อคิดว่าการศึกษานักปกครอง หรือผู้บริหารที่คิดจะจงใจคนให้ทำงานหรือเกิดความพึงพอใจจะต้องคำนึงไว้เสมอว่าจะต้องปฏิบัติต่อบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันไปเป็นพิเศษ อารมณ์ของคนเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่จะต้องสัมพันธ์กับท่าทีความรู้สึกความใฝ่ฝัน และความต้องการของเขา ลักษณะเหล่านี้ไม่คงสภาพนิ่งตามตัวแต่จะเปลี่ยนแปลงไปมาอยู่ทุกวันตามประสบการณ์ใหม่ที่ได้อยู่เรื่อย ๆ มนุษยสัมพันธ์ถือว่าแต่ละบุคคลมีความพิเศษ และมีความสำคัญในตัวเองที่จะต้องได้รับความสนใจเสมอ

สมพร สุทัศน์ีย์ (2554, หน้า 7) ได้สรุปว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ทำให้ตนเองมีความสุข ผู้อื่นมีความสุข และสังคมมีประสิทธิภาพนอกจากจะประกอบไปด้วย การศึกษาและปรับปรุงตนเอง เข้าใจผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

ยังรวมถึงการให้และการรับอย่างเหมาะสม หรือจะพูดให้เหมาะกับสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วย
 ด้วยการแลกเปลี่ยนแต่ไม่ได้ หมายถึง แลกเปลี่ยนวัตถุดิบของเพียงอย่างเดียว รวมถึง
 การให้ความช่วยเหลือความเอื้ออาทร การให้เกียรติ การให้โอกาส การให้อภัย

ลักขณา สริวัฒน์ (2556, หน้า 8) ได้สรุปว่า การสร้าง
 สัมพันธภาพของบุคคลให้เกิดขึ้นในสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมใด ๆ ก็ตามจำต้องคำนึงถึง
 องค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสนับสนุนหรืออุปสรรคต่อความสัมพันธ์
 ของสังคม แล้วดำเนินการสร้างเสริมพัฒนา และปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ให้เป็นปัจจัยที่เอื้อ
 ต่อการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีให้ได้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ การรู้จักตน การเข้าใจ
 ผู้อื่น และการมีสภาพแวดล้อมที่ดีสรุปได้ว่า องค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่
 ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านเข้าใจผู้อื่น ด้านเข้าใจตนเอง ด้านเข้าใจธรรมชาติ เพราะ
 องค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ด้านคุณลักษณะส่วนตัว เป็นลักษณะที่มีอยู่ในตัวบุคคล
 ซึ่งแต่ละคนมีแตกต่างกันไป ด้านเข้าใจผู้อื่นก็เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้มนุษย์สัมพันธ์
 ระหว่างตัวบุคคล และผู้อื่นสามารถสื่อสารกันโดยปราศจากความขัดแย้ง มีความรู้สึกที่ดี
 ต่อกัน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นการนำหลักมนุษย์สัมพันธ์
 มาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อความสำเร็จในการทำงานและความสามัคคีกันในหมู่คณะ
 รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กันให้แน่นแฟ้นและยืนยาวมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ประกอบด้วย

- 1) การเข้าใจตนเอง 2) การเข้าใจผู้อื่น 3) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และ
- 4) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3. ด้านวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ใน 3 หัวข้อ
 ซึ่งได้แก่ ความหมายของวิสัยทัศน์ ความสำคัญของวิสัยทัศน์ และลักษณะที่ดีของวิสัยทัศน์
 รายละเอียดดังนี้

3.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้
 ดังนี้

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554, หน้า 29) ให้ความหมายไว้ว่า
 วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนด
 จุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่

ปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำท่าย มีพลังและมีความเป็นไปได้

กิตติศักดิ์ บุญรังสี (2559, หน้า 59) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพปัจจุบันขององค์กร กำหนดเป้าหมาย นโยบาย วางแผนอย่างเป็นระบบ ใช้เทคนิคและวิธีการกระตุ้นเพื่อเปลี่ยนแปลงให้องค์กรเกิดการพัฒนาลูกค้าต่ออย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพนั้นจะต้องชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Kotter (1996, pp. 68 – 69) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่สร้างขึ้นเพื่อให้บุคคลรู้ว่าต้องทำอะไรเพื่ออนาคต ภาพอนาคตนั้นช่วยกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง สามารถช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ทำให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

Phillips (1996, p. อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ บุญรังสี, 2559 หน้า 60) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่นำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบาย อาศัยหลักการแสดงความคิดเห็นที่กว้างและชัดเจน ขณะเดียวกันสามารถนำไปสู่สิ่งที่ไกลออกไปด้วย

Daft (2008, p. 513) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความฝันของอนาคตขององค์กร เป็นความคิดหรืออุดมคติเกี่ยวกับอนาคตที่น่าประทับใจ เป็นมุมมองที่ทำท่ายเกี่ยวกับอนาคตที่บุคลากรในองค์กรเชื่อว่าสามารถเป็นไปได้และดีกว่าสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุป วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพปัจจุบันขององค์กร มีการสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบการทำงาน มีการสื่อสารทำความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบาย เทคนิคต่าง ๆ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนา มีการกำหนดจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนเพื่อเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน ในการนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

ชลาลัย นิมิบุตร (2550, หน้า 15) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีบทบาทและความสำคัญต่อนโยบายขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการมีวิสัยทัศน์จะช่วยกำหนดทิศทางการคาดการณ์อนาคต และใช้ประโยชน์จากการคาดการณ์นั้นมาวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องมี

ทองใบ สุตชาวี (2551, หน้า 109 – 110 อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ บุญรังศรี, 2559 หน้า 60) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ถูกต้องขององค์กรจะก้าวเข้าสู่อนาคต กล่าวคือ การที่มีความคิดอันถูกต้อง จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามที่ได้คิดไว้ล่วงหน้าแล้ว และได้ให้ความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องช่วยให้สามารถดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถสูงเข้ามาร่วมงาน กล่าวคือ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่จะช่วยดึงดูดบุคลากรในองค์กรมีความเต็มใจและเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ และบุคลากรจะเห็นคุณค่าในการทำให้ชีวิต ชุมชน และสังคมดีขึ้น อีกทั้งยังส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

2. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องช่วยทำให้วิธีการทำงานของบุคลากรมีคุณค่า กล่าวคือ บุคคลจะแสวงหางานที่มีความหมายต่อตนเอง เพราะบุคลากรที่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร บุคลากรจะเกิดความภูมิใจเห็นคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่ มิใช่เป็นเพียงพนักงานคนหนึ่งเท่านั้น การที่บุคลากรได้ส่วนเสวนอความคิดจะทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จและการเจริญเติบโตขององค์กร

3. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานชั้นเยี่ยมในองค์กร พื้นฐานธรรมชาติของคนทุกคนมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด รู้สึกว่าคุณเองมีส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ทุกคนจึงต้องการสร้างความชัดเจนในเป้าหมาย และต้องการทราบความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของตน วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนในองค์กรเห็นศักยภาพของตนเองได้อย่างชัดเจน เข้าใจจุดยืนของตนเอง และเข้าใจว่าจะก้าวไปในทิศทางใด

4. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะเป็นดังสะพานที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคตเข้าด้วยกันอย่างสมดุล กล่าวคือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ย่อมทราบและเข้าใจความต้องการของนักลงทุน ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า เป็นอย่างดี มีความสามารถที่ยอดเยี่ยมเชื่อมโยงปัจจุบันเข้ากับอนาคต เพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล

ศศิธร รักษาชนม์ (2557, หน้า 59) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ
วิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องช่วยดึงดูดคนที่มีความสามารถเข้ามา
มาร่วมงาน
2. วิสัยทัศน์กำหนดมาตรฐานที่ดีเยี่ยมและสะท้อนให้เห็น
คุณลักษณะทางอุดมคติขององค์กร
3. วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความชัดเจนในเป้าประสงค์และ
ทิศทางขององค์กร
4. วิสัยทัศน์ช่วยให้เกิดพลังใจและความผูกพันให้เกิดขึ้นกับ
บุคลากร
5. วิสัยทัศน์ทำให้เกิดความสะดวกสบายในการสร้างความ
เข้าใจ
6. วิสัยทัศน์สะท้อนให้เห็นความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร
7. วิสัยทัศน์เป็นความใฝ่ฝันขององค์กร

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ
เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์ เป็นสิ่งกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติและทำให้บุคลากรทุก
คนรู้หน้าที่รวมทั้งความสำคัญของตนเองต่อผลสำเร็จขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ที่
ชัดเจนมีความเป็นไปได้ จึงมีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตและความสำเร็จขององค์กรอย่างยิ่ง

3.3 ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา
กล่าวถึงลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี ดังนี้

- จรัส อติวิทยากรณ์ (2554, หน้า 59 – 60) กล่าวว่า ลักษณะ
ของวิสัยทัศน์ที่ดี มีดังนี้
1. ต้องมีมุมมองอนาคต สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม
วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร รวมถึงเป้าหมายขององค์กรด้วย
 2. สมาชิกมีส่วนร่วมคิด น่าเชื่อถือ ทุกคนเต็มใจปฏิบัติตาม
 3. มีสาระครบถ้วนและชัดเจน ทุกคนเข้าใจง่าย สามารถทำ
สำเร็จได้ตรงเป้าหมาย ท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติตาม

4. ทำให้เกิดความผันและพลังคลใจ สามารถปลุกเร้าและสร้าง
ความคาดหวัง

5. มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการมุ่งสู่จุดหมายชัดเจน
เมื่อปฏิบัติแล้วคุ้มค่า

ศศิธร รัชชาชนม์ (2557, หน้า 59 – 60) กล่าวว่า ลักษณะของ
วิสัยทัศน์ที่ดี มีดังนี้

1. สร้างภาพจินตนาการได้ดี คมชัด ทำให้การมองเห็นภาพ
ในอนาคต ซึ่งเกิดจากการให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม

2. มีลักษณะน่าสนใจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องให้
ความสนใจ

3. วิสัยทัศน์ต้องเขียนให้มีลักษณะความเป็นไปได้ไม่ไกลเกินฝัน

4. มีความชัดเจน เขียนรายละเอียดแต่ละขั้นตอนชัดเจน
มองเห็นภาพในอนาคตได้

5. ยืดหยุ่นได้ มีความคิดริเริ่มและสามารถเปลี่ยนแปลง
ได้ถ้ามีข้อมูลและเหตุผลที่ดี

6. สามารถสื่อสารให้คนอื่นโดยเฉพาะบุคลากรในองค์กร
สามารถสื่อสารได้เข้าใจ

7. ต้องทำทลายความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกคน
ในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

8. บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

9. ไม่นำวิสัยทัศน์ของคนอื่น หรือองค์กรอื่นมาเป็นของตนเอง

10. ใช้ภาษาเขียนที่สั้น กระชับ เข้าใจง่าย และปฏิบัติตามได้

กล่าวโดยสรุป การกำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็นรูปธรรมชัดเจนจะต้องมี
นโยบายและแผนงานชัดเจน เข้าใจได้ง่าย สมาชิกในองค์กรเห็นคุณค่าในการปฏิบัติ
มองเห็นเป้าหมายภาพความสำเร็จในอนาคต มีความทันต่อเหตุการณ์ปรับเปลี่ยนได้
ปฏิบัติได้คล่องตัวรวดเร็ว ทุกคนปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความเต็มใจ มีความท้าทาย
และเป็นไปได้

3.4 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา กล่าวถึงองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 52) กล่าวว่าไว้ว่าการมีวิสัยทัศน์ วัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

สุรัตน์ ดวงชาทม (2558, หน้า 6 – 9) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารมีอาชีพ ต้องมีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล วิสัยทัศน์ คือ สิ่งที่ยากเห็น ยากมี ยากเป็นในอนาคตหรือภาพความสำเร็จ ในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ ทำทนาย และ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้มาก คือ ได้อ่าน ได้ฟัง ได้เห็น ได้ทำมาก คนที่มีวิสัยทัศน์และมุ่งมั่นนำ วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (vision with action) มักจะสำเร็จ ในทางตรงกันข้ามคนที่มีวิสัยทัศน์ แต่ไม่พยายามนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (vision without action) ก็เท่ากับการเพ้อฝัน ดังนั้น ผู้บริหารมีอาชีพจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จอยู่เสมอ

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

จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 906) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision: SV) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และผู้บริหารและครูร่วมสร้าง ความปรารถนาไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน

Quigley (1995, p. 8) ได้จำแนกองค์ประกอบที่สำคัญของวิสัยทัศน์ออกเป็น 3 ประการ คือ 1) ค่านิยม หรือเป้าหมายร่วม ซึ่งอาจจะกำหนดขึ้นจากผู้นำองค์กร หรือจากความคิดเห็น ร่วมกันของผู้ร่วมงานทุกคนก็ได้รวมทั้งคุณค่า ความเชื่อหรือปรัชญาขององค์กร เป็นคุณค่าและความเชื่อว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ควรหรือไม่ควรแก่การประพฤติปฏิบัติ ซึ่งจะสอดคล้องกับการทำงานของบุคลากร 2) ภารกิจ ซึ่งจะต้องเป็นภารกิจที่นำไปปฏิบัติได้จริง และกำหนดเป็นแผนระยะยาวที่ชัดเจน และเป็นหน้าที่รับผิดชอบหลักขององค์กร 3) เป้าหมาย ซึ่งมาจากการแปลความหมาย หรือขยายความ

ค่านิยม และภารกิจออกมาเป็นกลยุทธ์และวิธีเชิงปฏิบัติ มีความเป็นรูปธรรม สมเหตุสมผล Kapur (2007, p. 17) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตาม 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

Northouse (2012, p. 29) คุณลักษณะที่สำคัญของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 1) ภาพในอนาคตที่ดีกว่าปัจจุบันและดีกว่าที่เป็นอยู่ 2) การเปลี่ยนแปลงเป็นการกระทำบางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ ๆ 3) ค่านิยมการนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร 4) เป้าหมายการกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้น และระยะยาวที่ชัดเจน 5) ความท้าทายเป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่

สรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดการนำภาพอนาคต (วิสัยทัศน์) ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมควร ดังนั้น องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

4. ด้านการคิดเชิงระบบ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคิดเชิงระบบใน 2 หัวข้อ ซึ่งได้แก่ ความหมายของคิดเชิงระบบ และองค์ประกอบของการคิดเชิงระบบ รายละเอียดดังนี้

4.1 ความหมายของด้านการคิดเชิงระบบ

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคิดเชิงระบบ ไว้ดังนี้

อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล (2552, หน้า 22 - 23) ได้สรุปความหมายการคิดเชิงระบบ ว่าหมายถึงความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงการพิจารณาปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน ทำความเข้าใจปรากฏการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งหมด (ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก) มีลำดับขั้นตอนเป็นเหตุเป็นผล มีเป้าหมายชัดเจน และยอมรับภาวะความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ความสลับซับซ้อนและความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อย ๆ เพื่อค้นหาและสร้างแบบแผน (Pattern) ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาภารกิจให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด

ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (2552, หน้า 15) ให้ความหมายว่า การคิดเชิงระบบ(System Thinking) เป็นการคิดแบบไม่แยกส่วน คิดแบบองค์รวม คิดเห็นสรรพสิ่งทั้งหลายเป็นอนิจจัง มีขึ้นมีลง มีดีมีชั่ว เห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของปัญหา

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 24) ได้สรุปความหมายของการคิดเชิงระบบว่า เป็นการมองปัญหาแบบองค์รวมและยอมรับความมีพลวัต ความสลับซับซ้อนและความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อค้นหาและสร้างแบบแผน (Pattern) ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาปัญหาหรือภารกิจให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด

มาเรียม นิลพันธ์ (2553, หน้า 12) ให้ความหมายว่า การคิดเชิงระบบ คือการคิดเชื่อมโยง ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นเป็นตอนหรือเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องและแต่ละองค์ประกอบนั้นจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

มกราพันธ์ จุฑะรสก (2555, online) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ คือ การปรับวิธีคิดหรือเพิ่มวิธีคิด ใช้วิธีคิดหลาย ๆ แบบในเวลาเดียวกัน แต่ต้องมีวิธีเลือกวิธีคิดหลัก ในแต่ละสถานการณ์มีหลักเกณฑ์และเหตุผล โดยใช้ข้อมูลหลากหลายให้สัมพันธ์กันเป็นองค์รวม โดยตระหนักถึงองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์และมีหน้าที่ต่อเชื่อมกันอยู่เป็นปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

บุษกร เขจรภักดี (2558, หน้า 16) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีการคิดและมองสถานการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ แบบองค์รวม เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการทำงานที่มองแบบแผนและความเชื่อมโยงกันระหว่างองค์ประกอบย่อยอย่างสมเหตุสมผลในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รักชนก โสอินทร (2562, หน้า 38) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง กระบวนการคิดในเชิงองค์รวมหรือภาพรวม ที่มองเห็นถึงความเชื่อมโยงสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ และเข้าใจในกระบวนการความสัมพันธ์ยอมรับความมีพลวัตและสามารถจัดลำดับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ได้จนนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่สมบูรณ์มากที่สุด

สรุปได้ว่า ด้านการคิดเชิงระบบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถคิดแบบเป็นขั้นเป็นตอน มีการวิเคราะห์สังเคราะห์อย่างรอบคอบ สามารถมองเห็นถึงความเชื่อมโยงสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ และเข้าใจในกระบวนการความสัมพันธ์

ของสถานการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดการทำงาน ใช้ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาเฉพาะหน้า แก้ไขปัญหาอย่างสมเหตุสมผล ทำให้การบริหารงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 องค์ประกอบของการคิดเชิงระบบ

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการพบว่า มีผู้ให้แนวคิดองค์ประกอบของการคิดเชิงระบบไว้ดังนี้

กิตติมา พรหมจักร (2557, online) กล่าวว่า องค์ประกอบของการคิดเชิงระบบมี 4 ระดับ ได้แก่

1. เหตุการณ์ (Events) เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นควรเริ่มต้นจากคำถามว่า “ทำไม” ถามคำถามนี้ไปเรื่อยเพื่อเข้าถึงโครงสร้างเบื้องลึกอย่าเพิ่งซัดถึงความผิดใคร

2. แบบแผนพฤติกรรม (Patterns of Behavior) เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำบ่อยจนเป็นแบบแผน

3. โครงสร้างของระบบ (Systems structure) โครงสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก

4. แบบจำลองความคิด (Mental Model) เป็นการเปลี่ยนแปลงกรอบวิธีคิด ในการทำงานซึ่งเป็นรากฐานของปรากฏการณ์ทั้งหมด

บุษกร เขจรภักดี (2558, หน้า 31) กล่าวว่า องค์ประกอบของการคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) ตัวป้อน 2) การรับรู้โครงสร้างความสัมพันธ์ 3) จุดมุ่งหมายในการคิดและวิธีคิด 4) กลไกควบคุมผลการคิด และ 5) แบบจำลองความคิดและข้อมูลป้อนกลับ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) ภาพรวม (Holistic, Wholeness) 2) ลำดับชั้น (Hierarchy) 3) กระบวนการ (Process) 4) แผน (Plan) 5) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 6) ผลป้อนกลับ (Feedback)

5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 2 หัวข้อ ซึ่งได้แก่ ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดดังนี้

5.1 ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการนักการศึกษาหลายท่าน มีการให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะสรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 10) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า ผู้นำจะกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมมือพัฒนาความสามารถ จนบังเกิดผลสำเร็จอย่างดียิ่งทั้งผลลัพธ์และกระบวนการ ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำโดยได้รับความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

พิบูล อภัยโส (2557, หน้า 70) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลผ่านทางการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ และผลประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนจนการที่ผู้นำพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกต้องการเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร

สุกัญญา พูลกลี (2557, หน้า 35-36) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำโดยใช้ความสามารถในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้กระทำหรือปฏิบัติงานได้มากกว่าผู้ตามคาดหวังไว้ สร้างความผูกพันต่อองค์กร แสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพการทำงานและพฤติกรรมขององค์กร

กิตติศักดิ์ บุณรังศรี (2559, หน้า 23) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมการบริหารงานของผู้โดยใช้ความสามารถในการจูงใจเพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้า ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร

Yukl (1998, p. 20) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า เป็นการสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร และการเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ตามเพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Bass and Avolio (1999, p. 2) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า เป็นการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มอง

งานในแง่มุมมองใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร ชักนำให้ผู้ตามมองภาพอนาคตที่เกินกว่าที่เคยคิดไว้ นำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์กร

Lunenburg and Ornstein (2000, pp. 150 – 151)

ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำมากกว่าที่ได้คาดหวังไว้

สรุปได้ว่า ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตาม โดยการใช้การจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างให้บุคลากรมีเจตคติในแง่บวก รวมถึงกระตุ้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเกินกว่าสิ่งที่คาดหวังไว้ในเบื้องต้น ซึ่งเกิดขึ้นจากความไว้วางใจ ความศรัทธา และยอมรับนับถือด้วยความเต็มใจ มีการมองปัญหาให้เป็นเรื่องท้าทาย มีการสนับสนุนให้มีการหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

5.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

มัทธนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำ หรือผู้บริหาร ที่จำเป็นจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจโดยได้ทั้งงานและได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงาน และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิฑูล อภัยโส (2557, หน้า 72) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำแบบใหม่ ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาต่อผู้บริหารทุกระดับ เพื่อเป็นการผลักดันไปสู่เป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์กรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรในอนาคต

กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับ สร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร มองการณ์ไกลถึงความเปลี่ยนแปลงขององค์กร และสามารถรับรู้และรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ฤทธิชัย บัลลังค (2559, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กร สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล ความสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวมเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

Muchinsky (1997, p, 373) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับการอิทธิพลต่อผู้ตามของผู้นำ เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดีขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้นำ มีอิทธิพลและส่งผลไปถึงความสำเร็จขององค์กร ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงกระตุ้นให้มองภาพอนาคตที่เป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

สรุป ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านการคิดเชิงระบบ 5) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของความต้องการจำเป็น ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

3.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ศิริพร อาจักษณ์ (2557, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นที่สังเกตได้ ซึ่งความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหาและหากไม่ได้รับการแก้ไข พัฒนาหรือสนองตอบจะก่อให้เกิดผลเสีย แต่หากได้รับการแก้ไข พัฒนาหรือสนองตอบก็จะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน องค์กร บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 32 - 42) ได้สรุปและได้สังเคราะห์ ความหมายของความต้องการจำเป็นในหลายมุมมองไว้ดังนี้ 1) มุมมองทางจิตวิทยา เจ้าของทฤษฎีความต้องการจำเป็นในมุมมองนี้คือ Abraham Maslow โดยได้เสนอลำดับขั้น ความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ขั้น คือ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological needs) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (security/safety needs) ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs) ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) และความต้องการจำเป็นในการบรรลุศักยภาพแห่งตน (self - actualization needs) 2) มุมมองทางการประเมิน มีนักการประเมินได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรกให้ความหมายของความต้องการจำเป็นคือความแตกต่าง ความขาดแคลน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด กลุ่มที่สอง ความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับ เป็นการนิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) คือการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจนี้ก็ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) โดยสรุปแล้วนิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1. การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model)

หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ใช้ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะเป็นการจำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับหากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนอง หรือความเสียหายหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากความต้องการจำเป็นนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้นการให้นิยามในแนวนี้จะสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิด

สภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น การนิยามตามโมเดลนี้ Scriven เรียกว่า performance needs

2. การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี หากไม่ได้รับจะอยู่ใน สภาวะที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งการนิยามตามโมเดลนี้ความต้องการจำเป็นไม่จำเป็นต้อง กำหนดในรูปของความแตกต่างเสมอไป แต่สามารถกำหนดเป็นสิ่งที่หากไม่ได้รับการ ตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ามี ความจำเป็นและเป็นประโยชน์ซึ่งจะต้องเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์ขึ้น นิยามตามโมเดลการแก้ปัญหานี้ Scriven เรียกว่า treatment needs นิยามนี้ชี้ให้เห็นว่าการ ประเมินความต้องการจำเป็นต้องสามารถระบุแนวทางการแก้ปัญหาซึ่งจะเป็นสิ่งทดลอง (treatment) ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนางาน

เอกพจน์ สิงห์คำ (2560, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ว่าเกิดช่องว่างมากน้อย เพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

จากความหมายของความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่า ความ ต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควร จะเป็น

3.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินความ ต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ศิริพร อัจภักษา (2557, หน้า 17) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความ ต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ ข้อมูลในการตัดสินใจหรือหาวิธีแก้ปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง การ ประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือในการวางแผนให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเทคนิคที่ช่วยในการสำรวจความต้องการ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงานซึ่งนอกจากจะสะท้อนปัญหาที่ต้องแก้ไขแล้ว ยังสามารถนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

ธัญชนก ศิริโสภิตกุล (2558, หน้า 3) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การระบุความแตกต่างด้านจริยธรรมในการใช้เฟซบุ๊ก ที่ครอบคลุม ด้านความถูกต้อง ความเป็นส่วนตัว ความน่าเชื่อถือ ความเคารพ และความสร้างสรรค์ ระหว่างสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวัง

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 62) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

Review and et al (1996 อ้างถึงในสุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 62) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการคัดเลือกหรือวิเคราะห์ ปัจจัยนำเข้าอย่างเป็นระบบสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินการ ทุกขั้นตอน ผลการประเมินได้ใช้เฉพาะกลุ่มประชากร แต่มีความเป็นระบบบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์และเน้นผลลัพธ์ทั้งนี้การประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นเครื่องมือที่ถูกออกแบบให้ระบุสิ่งที่ขาดแคลนเฉพาะกลุ่มบุคคล จนได้รับความพอใจในการดำรงชีวิต

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นกระบวนการประเมินเพื่อให้เราทราบถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริง เป็นกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่สังเกตได้กับสภาพที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็น แล้วนำผลของความต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหามาได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

3.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 29) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจรและเป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้ ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่

สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการขององค์กร ป้องกันการสูญเสียทรัพยากร และนำมาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน มั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง นอกจากนี้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดจากการศึกษา ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนการปฏิบัติงาน และเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารขององค์กร เพราะผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพปัจจุบันที่เป็นจริง และนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาให้เกิดผลตามสภาพที่พึงประสงค์ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้

3.4 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 107) กล่าวว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
อธิบายเหตุผลที่จำเป็นต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็น
2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น
เนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องกำหนดว่าความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ หรือเป็นทรัพยากรที่ต้องการในทางการศึกษา
3. กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น
4. ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.1 กำหนดผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายกลุ่ม ในทางการศึกษามีทั้งนักเรียน อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง เป็นต้น

4.2 กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้ที่รับผิดชอบต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมควรนำมาใช้ในการประเมิน โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกได้แก่ ลักษณะของความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่

4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็นนับว่าสำคัญมากต่อการได้ความต้องการจำเป็นที่ถูกต้องเหมาะสมผู้ที่สร้างหรือจัดหาเครื่องมือต้องทำความเข้าใจว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไร การนิยามความหมายของความต้องการจำเป็นส่งผลต่อข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ

4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัยหรือการประเมินอื่น แต่การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ

4.5 กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การทำการประเมินความต้องการจำเป็นจะถือว่าสิ้นสุดสมบูรณ์ต่อเมื่อมีการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับจึงนับว่ามี ความสำคัญ

4.6 กำหนดแนวทางเพื่อขจัดความต้องการจำเป็น งานในขั้นตอนนี้คือ การวิเคราะห์สาเหตุ/ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้น ๆ

สรุปได้ว่าขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นมี 6 ขั้นตอน ดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดองค์การหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหา กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3.5 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนว

ทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำผลไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาระดับความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ (sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 263)

ธัญชนก ศิริโสภิตกุล (2558, หน้า 3) กล่าวว่า การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น หมายถึง การเปรียบเทียบน้ำหนัก ความสำคัญของความต้องการจำเป็น และสรุปเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญลดหลั่นกันตามลำดับจากความสำคัญมากที่สุดถึงความสำคัญน้อยที่สุดของจริยธรรมในการใช้เพชบุ๊คที่ครอบคลุม ด้านความถูกต้อง ความเป็นส่วนตัว ความน่าเชื่อถือ ความเคารพ และความคิดสร้างสรรค์

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 264 – 279) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียว และรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญคือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

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

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตราแบบกลุ่ม (category scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตราประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากันจากนั้นทำการแจกน้ำหนักความถี่ ที่กระจายตามมาตราประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ย แต่

ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากันซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling – MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่าวิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบที่คะแนนความสำคัญของข้อความแรก 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) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นก็กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

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

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

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) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่

คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I - D) \times I$$

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

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

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

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index PNI_{modified} ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้อการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้อการจำเป็นข้างต้นสรุปได้ว่า ความต้อการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่หมายถึง ความต้อการที่มีความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ซึ่งได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ทั้งด้านด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านวิสัยทัศน์ คิดเชิงระบบ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มนุษยสัมพันธ์ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใด และในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่โดยใช้วิธี Modified

Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีบริบททั่วไปดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3, 2565, online)

4.1 สภาพทั่วไป

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตั้งอยู่ถนนห้วยผึ้ง-นาคู ตำบลนิคมห้วยผึ้ง อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46240
2. เขตการบริหารจัดการศึกษาในความรับผิดชอบประกอบด้วย 7 อำเภอ ดังนี้ อำเภอห้วยผึ้ง อำเภอนาคู อำเภอเขาวง อำเภอกุฉินารายณ์ อำเภอนามน อำเภอสมเด็จ และอำเภอดำม่วง
3. โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ประกอบด้วย 9 กลุ่มงาน ดังนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) กลุ่มนิเทศติดตามและ ประเมินผล 4) กลุ่มนโยบายและแผน 5) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 6) กลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์ 7) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 8) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 9) กลุ่มกฎหมายและคดี และ 1 หน่วยงาน คือ หน่วยตรวจสอบภายใน
4. ข้อมูลพื้นฐานการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 199 โรงเรียน มีนักเรียนในปีการศึกษา 2565 จำนวน 27,282 คน มีครูและบุคลากร จำนวน 1,565 คน
5. ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

4.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

1. วิสัยทัศน์

"สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เป็นองค์กรชั้นนำในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณภาพ"

2. พันธกิจ (Mission)

ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ มีคุณภาพ พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อ คุณภาพการศึกษาและบูรณาการการจัดการศึกษา

3. นโยบายด้านการจัดการศึกษา

นโยบายด้านการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีดังนี้

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับโอกาสในการบริการทางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
2. ผู้เรียนในสังกัดทุกกลุ่มเป้าหมาย เป็นคนดี มีความรู้ตามมาตรฐานหลักสูตร มีทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

4.3 โอกาสทางการศึกษา

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนการจัดการศึกษา ตั้งแต่สำมะโนประชากรวัยเรียน การรับเด็กเข้าเรียน การติดตามการเข้าเรียน การติดตามเด็กนักเรียนออกกลางคัน ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับพื้นที่ และการระดมทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา
2. ปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาทุกแห่งให้มีมาตรฐานในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ เช่น มาตรฐานด้านโครงสร้างพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ อาคารเรียน อาคารประกอบ หอประชุม สนามกีฬา ห้องเรียน วัสดุ ครุภัณฑ์ เป็นต้น มาตรฐานด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ มาตรฐาน

ด้านระบบงบประมาณ มาตรฐานด้านความปลอดภัย และมาตรฐานด้าน Digital Technology เป็นต้น

3. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

4. ปรับเปลี่ยนการบวกรางงบประมาณตั้งแต่การจัดสรรงบประมาณอุดหนุน เพื่อให้โรงเรียนมีอาคารเรียน มีอาคารประกอบ มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน มีเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

4.5 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ส่งเสริมพัฒนาการดำเนินงาน ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้ผ่านการรับรองมาตรฐาน พัฒนาระบบและรูปแบบการนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา สร้างและพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและประกันคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา กำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเป็นรายโรงเรียน เพื่อแก้ไขและให้การช่วยเหลือ พัฒนาคุณภาพ กำกับ ดูแล ช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กและให้การบริหารทางการศึกษา พัฒนาการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีระบบการบริหารจัดการมุ่งพัฒนาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคลในระดับต่าง ๆ ทั้งกรรมการสถานศึกษา กรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและอื่น ๆ ให้มีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านการบริหาร การติดต่อสื่อสาร มีการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มากมายเข้ามามีส่วนในการบริหาร มีการปรับเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน จากการศึกษบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับความ

ต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคความปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, หน้า 175) ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันครูและบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนลักษณะของตนเองให้สามารถเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวมีเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารในยุคประเทศไทย 4.0 จึงต้องเป็นผู้บริหารที่มีความตั้งใจจริงในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า มีลักษณะเป็นมิตรไมตรี เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน โดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ รวมถึงส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ร่วมกันอุทิศตนเพื่อการพัฒนาองค์การร่วมกัน คอยกระตุ้นให้กำลังใจ เพื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม และสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จ

ธีรศักดิ์ สารสมัคร, ไพรวลัย โดตรตะ และชวนคิด มะเสนะ (2563, หน้า 348 – 358) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุดเรียงตามลำดับ ดังนี้

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 จนเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเนื่องด้วยกระแสการปฏิรูปด้านการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2790 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ไม่ศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและเท่าทันเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมาก รวมทั้งผ่านการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน ในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ

ธัญชนัท พรหมแทนสุด (2564, หน้า 440 – 456) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ โดยรวมมีค่า PNI = 0.14 ส่วนรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มี 3 ส่วน ได้แก่

- 1) วัตถุประสงค์และหลักการของรูปแบบ
- 2) เนื้อหาของรูปแบบ ซึ่งแบ่งได้ 3 ส่วน ได้แก่
- 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ได้แก่ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติ

อย่างมืออาชีพ การเรียนการสอน ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ 2) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยียุคดิจิทัล ได้แก่ กำหนดเป้าหมาย บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การประยุกต์ใช้ในสถานศึกษายุคดิจิทัล การประเมินผล และ 3) คุณภาพสถานศึกษา ส่วนที่ 3 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ และผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษปี ทั้ง 3 ส่วน มีความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 1805 – 1819) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การคิดหาคำตอบได้อย่างรวดเร็ว การคิดหลายทิศทางหลายแง่มุม การคิดแก้ปัญหาอย่างลึกซึ้ง การคิดที่นำเชื่อถือและพร้อมที่จะเผยแพร่ความรู้ได้ชัดเจน การสร้างแนวความคิดใหม่หรือคิดนอกกรอบในทางที่ดีขึ้น และการสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมหรือนวัตกรรมใหม่จากการคิด กลยุทธ์ความฉลาด ประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารด้วยวาจาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย การตัดสินใจที่รวดเร็วและถูกต้อง การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล การจัดบุคลากรทำงานตามความถนัด และการสื่อสารภาษาต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ความมั่นใจในตนเอง ประกอบด้วย กล้าคิดและกล้าทำในสิ่งที่คิด การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ความกล้าได้กล้าเสีย กล้าเผชิญกับปัญหาและความล้มเหลวการตั้งเป้าหมายของตนเองไว้สูง ความพยายามทำงานที่ยากลำบาก การตัดสินใจความสามารถหรือทักษะของตนเองว่าสามารถไปสู่ความสำเร็จตามความต้องการได้ ความมั่นใจในวิจารณ์ญาณของตนเอง ความเชื่อมั่นในอำนาจของตนเอง และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าสามารถกระทำการสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างแน่นอน กลยุทธ์ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย การยอมรับผลทั้งที่ดีหรือไม่ดีในกิจการที่ตนหรือที่อยู่ในความดูแลของตนได้ทำลงไป เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีและประพฤติปฏิบัติ ความกล้าหาญในการทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกปลอดภัยการยอมรับในความผิดพลาด การทำหน้าที่ให้ดีที่สุด และความรับผิดชอบทั้งรับผิดชอบในตัวเอง ในองค์กรและในสังคม กลยุทธ์มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย การกำหนดรูปแบบ ทิศทางของงานและวางแผนงานการ

ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และการรายงานผลการดำเนินงาน และกลยุทธ์คุณธรรม ประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบต่าง ๆ ในสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งท่ายาก ทางวาจา ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบในวิชาชีพ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 2469 – 2483) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติจริงกลยุทธ์ทักษะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) ผลการสร้างกลยุทธ์และพัฒนาทักษะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ คือ เทคนิคมนุษย์ ความคิดรวบยอด การศึกษา การสอน และความรู้ความคิด และ 3) ผลการประเมินกลยุทธ์ในด้านความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจต่อกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เลิศศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 224 – 240) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อภาระงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม เขต 22 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถแสดงวิสัยทัศน์ สร้างโอกาสและการทำงานเป็นทีมที่ยืดหยุ่นการมีส่วนร่วม มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างแรงจูงใจ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พระมหาประยุทธ์ ปยุตโต (2564, หน้า 157 – 170) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ผลการศึกษารายงานว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรและเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการตัดสินใจ วางแผน อำนวยการ และมอบหมายงานในกำกับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด อีกทั้งมีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการ

ศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ และต้องมีคุณสมบัติคุณลักษณะเป็นที่เคารพศรัทธาเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกหลักธรรมที่เหมาะสมและส่งผลกระทบต่อสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหาร การปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารในการที่จะบริหารจัดการสถานศึกษา และเป็นปัจจัยขับเคลื่อนในการนำพาสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องไปสู่การพัฒนาเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ หลักทศตยปาปณิกธรรม ประกอบด้วย จักขุมา วิชฺฐโร และ นิสสยสัมปันโน และหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ส่วนภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาตามหลักทศตยปาปณิก ธรรม ประกอบด้วย 1) จักขุมา คือ ความชำนาญในการใช้ความคิดหรือทักษะทางด้านความคิด 2) วิชฺฐโร คือ ความชำนาญทางด้านเทคนิคหรือทักษะทางการปฏิบัติงาน และ 3) นิสสยสัมปันโน คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์หรือทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่วนภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาตามหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย 1) ศีล คือ มีนโยบาย มาตรการและแนวปฏิบัติการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 2) สมาธิ คือ สื่อสารประชาสัมพันธ์การป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) กำกับ และติดตามการนโยบาย มาตรการและแนวปฏิบัติการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และ 3) ปัญญา คือ ประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ในสถานศึกษา แล้วนำผลมาวิเคราะห์ ปรับปรุง พัฒนาต่อไป

วรปรัชญ์ หลวงโย, สันติ บุรณะชาติ, โสภา อำนวยรัตน์ และน้ำฝน กัณมา (2564, หน้า 59 – 72) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพบริบทการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21พบว่า จุดแข็ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีและสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการ ได้ จุดอ่อน คือ ผู้บริหารขาดความรู้และ ทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ ด้าน โอกาส คือ ชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เทคโนโลยีมี

ความทันสมัยรวดเร็วเอื้อต่อการทำงาน อุปสรรค คือ ผู้บริหารระดับสูงของ
กระทรวงศึกษาธิการ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้นโยบายในการพัฒนาผู้บริหาร
สถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา คมสันต์ ธีระพีช และวิชุดา จันทร์เวโรจน์
(2564, หน้า 257 – 266) ได้ศึกษา บทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์การ
บนฐานวิถีชีวิตใหม่ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์การ
บนฐานวิถีชีวิตใหม่ คือ ผู้นำยุคใหม่ควรเพิ่มพลังอำนาจภายในตนเอง โดยการปรับตัว
การซึมซับ การใช้ประสบการณ์ในอดีต การเปิดกว้างทางด้านข้อมูลข่าวสารหรือการคิดค้น
สิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเป้าหมาย โดยใช้หลักการกระจายอำนาจ การจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิด
ความร่วมมือเกิดการยอมรับเป้าหมายร่วมกัน และผู้นำยุคใหม่ควรนำเครื่องมือ PEST
Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อปรับหรือเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์
โครงสร้าง ระบบการบริหาร การควบคุม เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่าง
เท่าทันต่อการจัดการองค์การบนฐานวิถีชีวิตใหม่ต่อไป จากการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้นำยุค
ใหม่ต้องให้ความสำคัญกับการปรับตัวทั้งสภาพแวดล้อมภายในทางด้าน กฎ ระเบียบ
ข้อบังคับ ระบบการปฏิบัติการที่มาจากแรงกดดันหรือการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและ
สภาพแวดล้อมภายนอก ที่มาจากแรงกดดันภายนอกต่าง ๆ โดยนำเครื่องมือ PEST
Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ และพัฒนาองค์การธุรกิจของตนทั้งทางด้านการเมือง
กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำมาเปลี่ยนแปลง
กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบการบริหาร และการควบคุม เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการ
แข่งขัน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นนี้จะนำไปสู่การพลิกโฉมบทบาทของผู้นำยุคใหม่บนฐานวิถี
ชีวิตใหม่ ตลอดจนนำไปสู่ยุค next normal หรือ ยุคภายหลังจากวิกฤติโควิด-19 ที่ผู้นำ
ยุคใหม่ต่างต้องปรับตัวในวงกว้างพร้อมทั้งตระหนักถึงบทบาทสำคัญต่อชีวิตและระบบ
เศรษฐกิจในอนาคตอย่างเท่าทันต่อไป

สุวีรัตน์ รอดพั้น (2564, หน้า 36 – 45) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ
เขต 1 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน 1) ด้านการรู้ดิจิทัล ผู้บริหารใช้งาน
แอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน เช่น จัดการงานเอกสาร พิมพ์เอกสาร ตรวจงาน

ใช้โปรแกรมตารางคำนวณ โปรแกรมนำเสนอ มากที่สุด การใช้ดิจิทัลทำงานร่วมกันแบบออนไลน์น้อยที่สุด 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารใช้สื่อเสริมสร้างชื่อเสียงภาพพจน์ของโรงเรียนที่มีผลต่อทัศนคติของสังคม ชุมชนและผู้ปกครองมากที่สุด มีการตัดสินใจอนุมัติงานที่ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงหรือส่งผลกระทบต่อในทางกฎหมายผ่านสื่อดิจิทัลน้อยที่สุด 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมและหลักคิด (Mindset) ของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาดิจิทัลมากที่สุด สถานศึกษามีแบบแผน แนวทางในการปฏิบัติสู่องค์กรดิจิทัลที่ยึดถือร่วมกันชัดเจนน้อยที่สุด 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเป็นองค์กรดิจิทัลมากที่สุด ผู้บริหารวิเคราะห์ความพร้อมสถานศึกษาในการปรับสู่องค์กรดิจิทัลน้อยที่สุด 5) ด้านการนิเทศและติดตามด้วยระบบดิจิทัล ผู้บริหารมอบหมายงานเหมาะสมตรงตามความถนัด ความสามารถประสบการณ์ ความสนใจหรือความตั้งใจมากที่สุด ผู้บริหารติดตามรับฟังความคิดเห็นแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางป้องกันการเกิดปัญหาและอุปสรรคซ้ำของการปรับเปลี่ยนการทำงานแบบดิจิทัลน้อยที่สุด

ชัยมงคล บุญชัย และจากรุวรรณ เขียวน้ำชุม (2565, หน้า 216) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวม รายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มียุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพและส่งเสริมการแข่งขันทางวิชาการ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีการพัฒนาการศึกษาให้ก้าวทันสมัย ประกอบกับเทคโนโลยี日新月异 มีความเจริญก้าวหน้ารวดเร็วผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองรอบด้าน อีกทั้งในหน่วยงานรัฐให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาจึงจัดฝึกอบรมให้กับผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาเป็นประจำ จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาด้านวิชาการ การวางแผน การพัฒนาและการใช้หลักสูตร การจูงใจ การสนับสนุนส่งเสริมครูในการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนการวัดและประเมินผลของนักเรียนเป็นผู้ประสานงานควบคุมดูแลงานด้านวิชาการพัฒนาการทำงาน of ครูและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ กำกับติดตามนิเทศครู

ชญานันท์ทน อ่ำเชียง สุพรรณษา ศรสำแดง ยุพดี อินทรจาด ชนิตา ศรีโพธิ์ และฐานิศร ผองใส (2565, หน้า 131 – 142) ได้ศึกษา ผู้นำมืออาชีพกับการปรับตัวในยุค (New Normal) ผลการวิจัยพบว่า ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นด้านสังคม สภาวะการณ์โรคระบาด และเทคโนโลยีมีกลไกขับเคลื่อนด้วยความทันสมัยส่งผลให้ผู้นำมีบทบาทต่อการบริหารและการพัฒนาองค์กร จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีการวางแผนรับมือกับความไม่แน่นอนของสถานการณ์ กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาทักษะผู้นำจึงถือเป็นหัวใจสำคัญแห่งความสำเร็จ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้น ผู้นำควรมีทักษะความเป็นมืออาชีพเพื่อแสวงหาแนวทางการแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรแห่งการเป็นเลิศ กล่าวคือ ผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะไปยังองค์กรอันนำมาซึ่งความสำเร็จด้วยการพัฒนาทักษะและการบริหารจัดการในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) เพื่อความอยู่รอดขององค์กร จากการศึกษาพบว่า ผู้นำมืออาชีพกับการปรับตัวในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) เป็นสิ่งสำคัญมากในการขับเคลื่อนองค์กรที่กำลังเข้าสู่ระยะการเปลี่ยนยุคเปลี่ยนสมัย การใช้ทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพผู้นำและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ได้แก่ 1) ทักษะของผู้นำ ประกอบด้วย ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หลักทศพิธราชธรรมที่ผู้นำใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติตนและบริหารองค์กร 2) กลไกขับเคลื่อนสู่การเป็นผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่กลไกในแก้ไขปัญหา วิธีการคิดสร้างสัมพันธภาพในองค์กร และ 3) ทักษะแห่งความสำเร็จของผู้นำในอนาคตเครื่องมือพัฒนาระบบองค์กรให้มีความทันสมัย

พัชนียา ราชวงษ์ และ อำนวย ทองโปร่ง (2565, หน้า 47 – 65) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก มีทั้งหมด 5 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะการสื่อสาร สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการวางแผนกลยุทธ์ สมรรถนะการตัดสินใจ และสมรรถนะการปรับตัวและยืดหยุ่น ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนา และผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์

และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดมาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนได้รับการพัฒนาด้วยการประเมินวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำและบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้นปรับเปลี่ยนและสร้างการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ) (2565, หน้า 37 – 52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่า ผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้อง มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์การ มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกับกำกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์การ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจึงให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความสำคัญรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการบริหารจัดการเทคโนโลยี

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 74 – 76) ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนผ่านระบบออนไลน์ตามสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อแก้ไขปัญหาของการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ รวมไปถึงการเพิ่มช่องทางการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา 2) ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความตระหนักถึงประเด็นทางสังคม จริยธรรมและกฎหมายในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการนำข้อมูล

ดิจิทัลต่าง ๆ ไปใช้ในทางที่ถูกต้อง เพื่อเป็นการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

3) ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกิจวัตรประจำวัน และนำข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีพฤติกรรมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน กำหนดพันธกิจด้านดิจิทัล มีการกำกับควบคุมวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์และแผนงานเพื่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล

วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ และพระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ (2565, หน้า 123 – 134) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคนิวนอร์มัล ผลการศึกษาวิจัยพบว่า จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid – 19) ทำให้เกิดผลกระทบต่อมวลมนุษยชาติ เชื้อไวรัสดังกล่าว และนับแต่ปลายปี พ.ศ. 2562 ถึงปัจจุบันมีผู้เสียชีวิตแล้วกว่า 5,419,094 ราย แต่ละประเทศต้องมีการกำหนดมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสดังกล่าว จนนำมาสู่การดำเนินชีวิตปรกติวิถีใหม่หรือที่ได้อีกกันคือ นิวนอร์มัล (New Normal) อาทิ การทำงานอยู่ในบ้าน (Work from home) การเว้นระยะห่างทางสังคม การเรียนการสอน การอบรมสัมมนาถูกเปลี่ยนเป็นรูปแบบออนไลน์ ระบบเศรษฐกิจชะลอการเติบโต แต่ธุรกิจกลับเติบโตในรูปแบบพาณิชย์ออนไลน์ (e – Commerce) การติดต่อ สื่อสารมีการใช้เทคโนโลยีมาแทนที่ ตลอดจนคนตระหนักถึงมาตรการสาธารณสุข คือ สวมใส่หน้ากากอนามัย ใช้เจลแอลกอฮอล์ล้างมือ สถานที่ต่าง ๆ มีการตั้งจุดล้างมือ และคัดกรอง ดังนั้นเพื่อให้การบริหารองค์การให้สามารถดำเนินต่อไปภายใต้การดำเนินชีวิตในรูปแบบใหม่นั้นจะต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ 5 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) คิดเชิงระบบ (Systems Thinker) 3) ใช้เทคโนโลยี (Technology) 4) มีความรับผิดชอบ (Accountability) และ 5) มีความยืดหยุ่น (Resilience) จะทำให้การบริหารองค์การสามารถดำเนินไปถึงเป้าหมายได้ในยุคนิวนอร์มัล

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bream (2016, pp. 21 – 22) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในด้านการบริหารจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารงานอยู่ในระดับที่ขาดทักษะในด้านการสอนเรื่องเทคโนโลยี ผู้บริหาร

จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างมืออาชีพ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของหน่วยงานด้านเทคโนโลยีแห่งชาติเพื่อการบริหาร

Dennis (2009, Abstracts) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเซาท์แคโรไลนา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การเป็นนักวางแผน การเป็นนักสื่อสาร การมีบุคลิกภาพที่ดี การเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ผลการเปรียบเทียบการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของครู จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Walson (2000, p 124) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชน ประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและโทรศัพท์สัมภาษณ์ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรองทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทนการใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงานและยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วย เช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบท โลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาถึงความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสอนอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในยุค โลกาภิวัตน์และความสามารถในการอื่น ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ผู้นำในศตวรรษที่ 21

Ferry Rafunzel B. Manuba and Ryan B. Estillomo (2020, p.171) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางการศึกษาแบบปกติใหม่และการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่ท้าทายทางภูมิศาสตร์ในส่วนของ CAPIZ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการและจัดการองค์กรติดตามผลการปฏิบัติงานและการเข้าชั้นเรียนของบุคลากร วิธีการส่งการเรียนการสอนแก่นักเรียน และปฏิบัติตามขั้นตอนด้านสุขภาพเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาที่เกิดจากโรคระบาด การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาสู่สภาวะปกติใหม่ไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่ทุรกันดารที่ต้องเผชิญความท้าทายเพิ่มเติม เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตไม่ดี การขึ้นทางคมนาคม ภัยคุกคามต่อสุขภาพและความปลอดภัย

ของผู้ปกครอง ครูและผู้เรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและการปรับตัวของครูต่อการขาดแคลนทรัพยากรของโรงเรียนการศึกษาแบบปกติใหม่ มีความจำเป็นในการให้ความสำคัญกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ทักษะการวิเคราะห์และการตัดสินใจ ทักษะทางเทคนิคและความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่ที่ท้าทายทางภูมิศาสตร์มีความสำคัญมากในยุคปกติใหม่

Melchor L. Espiritu, Jr (2021, pp.101 – 105) ได้ศึกษา สมรรถนะความเป็นผู้นำแบบ New Normal ของผู้อำนวยการโรงเรียนและอิทธิพลที่มีต่อรูปแบบการตัดสินใจและความไว้วางใจในองค์กร พบว่า สมรรถนะความเป็นผู้นำแบบ New Normal ของผู้อำนวยการโรงเรียนในแง่ของความสามารถในการปรับตัวและรูปแบบการตัดสินใจได้รับการอธิบายว่าโดดเด่น ในขณะที่การวางแผนและการนำไปปฏิบัติได้รับการอธิบายว่าเป็นที่น่าพอใจ ภาวะผู้นำแบบ New Normal ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนที่สามารถยอมรับความท้าทายใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการเติบโตและความก้าวหน้าขององค์กร ผู้ที่ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับครูและนักเรียนมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง และผู้ที่ให้เครดิตและยกย่องผู้ที่รับผิดชอบในการวางแผนที่ประสบความสำเร็จและ การดำเนินการที่ยอดเยี่ยมในการเผชิญกับปรากฏการณ์ การศึกษาที่ท้าทาย

Maryiou Delgado Austria (2022, pp.13 – 14) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะความเป็นผู้นำทางวิชาการและการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในยุค New Normal พบว่า ระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการและทักษะการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผ่านการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทักษะความเป็นผู้นำทางวิชาการและการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเสริมซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้นำโรงเรียนควรมี ทักษะการจัดการในระดับสูงด้วย นอกจากการเป็นผู้นำที่ดีแล้วผู้บริหารโรงเรียนเอกชนยังสามารถเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพอีกด้วยและจัดการกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการและทักษะการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนบ่งชี้ว่าตัวแปรอื่น ๆ มีอิทธิพลต่อกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญ ความเป็นผู้นำทางวิชาการและทักษะการจัดการของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสำคัญต่อการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมาก กล่าวอีกนัยหนึ่งทักษะความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลกระทบต่อทักษะการจัดการอย่างมาก ทักษะความเป็นผู้นำที่ดีและ

การจัดการที่มีประสิทธิภาพกำหนดทิศทางใหม่และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นทักษะความเป็นผู้นำและการจัดการจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จของโรงเรียนของรัฐหรือเอกชน

Mary Jane Z and other (2022, pp.81 – 92) ได้ศึกษา รูปแบบผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในยุค New Normal พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการคาดหวังว่าจะมีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษา ซึ่งนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบทำให้เกิดความท้าทายใหม่ ๆ เช่นเดียวกับความคาดหวังเกี่ยวกับนวัตกรรม การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการหาทางออกของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงประวัตินโยบายที่สำคัญของนักเรียนที่เข้ามาในโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย รวมถึงมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการดำรงชีวิต การติดต่อสื่อสาร จึงทำให้ผู้บริหาร เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้และเป็นองค์กรแห่งความรู้ ซึ่งจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพขององค์กรภารกิจหลักสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำการวิจัยในหัวข้อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 โดยการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนเรนทร์ฤทธิ ไตรภูมิพิทักษ์ (2564, หน้า 46), พระมหา ประยุทธ์ ปยุตโต (2564, หน้า 157 – 170), ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา, คมสันต์ ธีระพีช และวิชุดา จันทรเวโรจน์. (2564, หน้า 257 – 266), ชญานันท์ อ่ำเชียง (2565, หน้า 131 – 142) พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (2565, หน้า 37 – 52), พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 1,812 – 1,813), วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ (2565, หน้า 123 – 134) Carlos

Solorzano (2018, online), Francisco, C. D., & Nuqui, A. V. (2020, pp. 15 – 19),
Nathalie Virem (2022, online) สรุปได้ 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ
2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านการคิดเชิงระบบ 5) ด้านผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1. กลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุค
 ความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจาก 199 โรงเรียน
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน
 1,565 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 199 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,366 คน

ตาราง 2 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวมทั้งหมด
จำนวน (คน)	199	1,366	1,565

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม อำเภอและขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง/ ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	รวมทั้งหมด
ห้วยผึ้ง	11	7	18
นาคู	17	5	22
เขาวง	10	6	16
กุฉินารายณ์	31	24	55
นามน	12	8	20
สมเด็จ	30	12	42
คำม่วง	14	12	26
รวม	125	74	199

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด. 2560, หน้า 121) จำนวน 308 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คน และครูผู้สอนจำนวน 230 คน มีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ออกเป็น 2 ประเภทคือ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่/ใหญ่พิเศษ ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมี 2 โรงเรียนจึงรวมขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษเข้ากับโรงเรียนขนาดกลาง ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2565)

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนในสังกัด แยกตามขนาดของโรงเรียน
ขนาดเล็ก	125
ขนาดกลาง/ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	74
รวม	199

1.2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยใช้วิธีเลือกแบบสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่/ใหญ่พิเศษ ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 125 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 53 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 42

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 74 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 31 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 42

1.2.3 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้เลือกแบบเจาะจง จาก 53 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 53 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่/ใหญ่พิเศษ ใช้เลือกแบบเจาะจง จาก 31 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 31 คน

1.2.3.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 228 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 53 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 106 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 31 โรงเรียน ๆ ละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 124 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน

1.2.5 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คนและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 230 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 314 คน

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)			จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)			จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	เล็ก	กลาง/ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	รวม	เล็ก	กลาง/ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
ห้วยผึ้ง	11	7	18	4	2	6	6	16	22
นาคู	17	5	22	4	2	6	6	16	22
เขาวง	10	6	16	4	2	6	6	16	22
กุฉินารายณ์	31	24	55	17	15	32	32	94	126
นามน	12	8	20	4	2	6	6	16	22
สมเด็จ	30	12	42	16	4	20	20	48	68
คำม่วง	14	12	26	4	4	8	8	24	32
รวม	125	72	199	53	31	84	84	230	314

ตาราง 6 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ขนาดของ โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ห้วยผึ้ง	เล็ก	1. บ้านห้วยปลา	1	2	3
		2. หนองอิบุตรไพรเวทย์	1	2	3
		3. นิคมกุฉินารายณ์ หมู่ 6	1	2	3
		4. อูปริศรีวิทยา	1	2	3

ตาราง 6 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ห้วยผึ้ง	กลาง/ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	5. ไค้หนูนพิทยาคม	1	4	5
		6. โรงเรียนคำบงพิทยาคม	1	4	5
นาคู	เล็ก	7. สามเพื่อนพัฒนา	1	2	3
		8. บ้านจวน	1	2	3
		9. บ้านบ่อแก้ว	1	2	3
		10. ชุมชนภูแล่นช้างคเชนทร์ พิทยาคาร	1	2	3
นาคู	กลาง/ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	11. บ้านนาคู	1	4	5
		12. โคกนาดี	1	4	5
เขาวง	เล็ก	13. ดงหมู	1	2	3
		14. โคกมะลิ	1	2	3
		15. หนองฝือ	1	2	3
		16. โพนนาดี	1	2	3
เขาวง	กลาง/ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	17. กุดขวางสวาสดีวิทยา	1	4	5
		18. กุดลิ้มวิทยาสาร	1	4	5
กุฉี นารายณ์	เล็ก	19. บ้านหนองโง้ง	1	2	3
		20. บ้านวังมน	1	2	3
		21. บ้านชุมช้อย่าง	1	2	3
		22. บ้านห้วยแดง	1	2	3
		23. นาโค้วประชาสรรค์	1	2	3
		24. โคกกลางราษฎร์พิทักษ์	1	2	3
		25. แจนแลนวิทยา	1	2	3
		26. นาโกพิศาลราษฎร์ อุปถัมภ์	1	2	3
27. โคกหวายราษฎร์สามัคคี	1	2	3		

ตาราง 6 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
กุฉินารายณ์	เล็ก	28. บ้านคำอิหงษ์	1	2	3
		29. บ้านกกตาล	1	2	3
		30. บ้านบัวขาว (พร้อมพันธุ์อุปถัมภ์)	1	2	3
		31. หนองห้างฉวีวิทย	1	2	3
		32. ไทยรัฐวิทยา 35 (คำกั้ง)	1	2	3
		33. มະนาววิทยาลัยเสริม	1	2	3
		34. บ้านจอมทอง	1	2	3
		35. ดงเหนือประชาสรรค์	1	2	3
กุฉินารายณ์	กลาง/ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	36. หนองจรเข้เรืองศิลป์	1	4	5
		37. ชุมชนแจนแลนราษฎร์บำรุง	1	4	5
		38. นาโกวิทยาสูง	1	4	5
		39. คำป่าหวาน	1	4	5
		40. นาขามวิทยา	1	4	5
		41. บอนเขียวราษฎร์บำรุง	1	4	5
		42. สามัคคีบัวขาว	1	4	5
		43. บ้านดอนอุ่มรั้ว	1	4	5
		44. หนองหูลิงเจริญเวทย์	1	4	5
		45. สมสะอาดพิทยาสรรค์	1	4	5
		46. สามขารราษฎร์บำรุง	1	4	5
		47. บ้านคุษ	1	4	5
		48. คำโพนทองบริบูรณ์ราษฎร์บำรุง	1	4	5
49. เหล่าไสงามวิทยาสูง	1	4	5		

ตาราง 6 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
กุฉินารายณ์	กลาง/ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	50. เหล่าใหญ่นาสนนท์ผดุงเวชย์	1	4	5
นามน	เล็ก	51. คำมิ่งมหิมณีเวชย์	1	2	3
		52. เขื่อนสยามวิทยาลัย	1	2	3
		53. หนองโพนสูง	1	2	3
		54. หัววังวิทยาคม	1	2	3
นามน	กลาง/ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	55. บ้านโนนเที่ยง	1	4	5
		56. หนองหญ้าปล้อง	1	4	5
สมเด็จพระ	เล็ก	57. แก่งพญาชัยวิทยา	1	2	3
		58. บ้านบึงโคกสะอาด	1	2	3
		59. บ้านหนองไผ่	1	2	3
		60. บ้านดงแหลม	1	2	3
		61. โคกกลางสมเด็จพระ	1	2	3
		62. คำไผ่ประชาสามัคคี	1	2	3
		63. บ้านสร้างแก้ว	1	2	3
		64. บ้านโนนสะอาด	1	2	3
		65. บ้านคำกุงหนองอีตุ้ม	1	2	3
		66. บ้านสร้างแสน	1	2	3
		67. บ้านคอราชฎารบำรุงวิทยา	1	2	3
		68. บ้านหนองป่าอ้อย	1	2	3
		69. มหาไชยโคกกว้างวิทยา	1	2	3
		70. หนองสนมราษฎร์อำนวย	1	2	3
71. บ้านแก่งกะอาม	1	2	3		
72. บ้านขมิ้น	1	2	3		

ตาราง 6 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
สมเด็จพระ	กลาง/ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	73. หนองแวงวิทยานุกูล	1	4	5
		74. บ้านสีแยกสมเด็จพระ	1	4	5
		75. สมเด็จพระประชานุเคราะห์	1	4	5
		76. บ้านหนองผาออม	1	4	5
คำม่วง	เล็ก	77. สูงเนินวิทยาคม	1	2	3
		78. พงศ์คลองวิทยา	1	2	3
		79. บ้านเก่าเดื่อ	1	2	3
		80. คำเมยราชบุรีพัฒนา	1	2	3
คำม่วง	กลาง/ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	81. บ้านโพนแพง	1	4	5
		82. บ้านคำพิมูล	1	4	5
		83. นาทันวิทยา	1	4	5
		84. ชุมชนโพนพิทยาคม	1	4	5
รวม			84	230	314

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3. ประสบการณ์การทำงาน

3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.2 10 – 20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ด้านวิสัยทัศน์
3. ด้านคิดเชิงระบบ
4. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์

สำหรับแบบสอบถามในตอนี่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ทักษะของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาภาพลักษณ์ เขต 3 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ทักษะของภาวะ
ผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาภาพลักษณ์ เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

3. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัย ได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตาม
ขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจาก
การศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะ
ผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเร็นซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้าน
เนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา
(Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิด
ความสมบูรณ์

3.5.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ
มีดังนี้

3.5.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

3.5.1.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) อาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนสาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ จำนวน 1 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่สถานศึกษาได้รับการรับรองคุณภาพ
จาก สมศ. รอบที่ 4 ภายใต้อาณัติประเมินตามสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19
จำนวน 1 คน

4) ครูผู้สอน วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่
สอนในโรงเรียน จำนวน 1 คน

3.5.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

3.5.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์
ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2.3 นายชัยณรงค์ ฤทธิ์วงศ์ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3.5.2.4 นายยุทธชัย สาระพันธ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสมเด็จพระประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 3

3.5.2.5 นายवलันต์ สายัณเมาะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
เหล่าใหญ่วัฒนาสมเด็จผดุงเวทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 3

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของ
ผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีก
ครั้ง ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามฉบับนี้มีค่า เท่ากับ 1.00 ทุกข้อทุกด้าน
แล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูมิกดาหารโดยนำไปใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 50 ชุด โดยจำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 10 โรงเรียน (แต่ละโรงเรียนเก็บ
ข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 1 คน) จำนวน 20 คน โรงเรียนขนาด

กลาง/ใหญ่/ใหญ่พิเศษจำนวน 6 โรงเรียน (แต่ละโรงเรียนเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 4 คน) จำนวน 30 คน

3.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.54 - 0.92 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.26 - 0.99 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 รายละเอียดของค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นนำเสนอในภาคผนวก ง

3.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

3.9 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตศึกษา วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เมื่อได้แบบสอบถามคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

5.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.3 นำคะแนนที่ได้ ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5.4 การวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; PNImodified) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 279)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

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

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

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 สมมติฐานข้อ 2

6.3.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย กรณี 2 กลุ่ม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนใช้การทดสอบค่าทีแบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (t-test แบบ Independent Samples)

6.3.2.2 กรณี 3 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé-Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.3 สมมติฐานข้อ 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; PNI_{modified})

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ทั้ง 5 ด้านใดมีความต้องการจำเป็นที่เรียงลำดับแล้ว จะนำภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่นั้น ๆ ไปศึกษาผู้บริหารในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน ซึ่งพิจารณาจากโรงเรียนที่มีการบริหารสถานศึกษาเป็นเลิศในยุคความปกติใหม่ แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่มาบริหารจัดการสถานศึกษาจนประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ และมีกลุ่มเป้าหมายดังนี้

- 1.1 โรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 3 คน
- 1.2 โรงเรียนบ้านคำพิมูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 3 คน
- 1.3 โรงเรียนหนองโพนสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำในยุคความปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความต้องการจำเป็น 5 ลำดับที่ได้จัดเรียงมาแล้วมารวบรวมเป็น 1) แบบศึกษาเอกสาร 2) แบบสังเกตการณ์ 3) แบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาภาพัสนธุ์ เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการนำเสนอผลการ
วิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
PNI	แทน	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
\bar{X}	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F - test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
D	แทน	สภาพปัจจุบัน
I	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
X ₁	แทน	สภาพปัจจุบันด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ
X ₂	แทน	สภาพปัจจุบันด้านมนุษยสัมพันธ์
X ₃	แทน	สภาพปัจจุบันด้านวิสัยทัศน์

X ₄	แทน	สภาพปัจจุบันด้านคิดเชิงระบบ
X ₅	แทน	สภาพปัจจุบันด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X	แทน	สภาพปัจจุบันรวมด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่
Y ₁	แทน	สภาพที่พึงประสงค์ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ
Y ₂	แทน	สภาพที่พึงประสงค์ด้านมนุษยสัมพันธ์
Y ₃	แทน	สภาพที่พึงประสงค์ด้านวิสัยทัศน์
Y ₄	แทน	สภาพที่พึงประสงค์ด้านคิดเชิงระบบ
Y ₅	แทน	สภาพที่พึงประสงค์ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง
Y	แทน	สภาพที่พึงประสงค์รวมด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญของการทดสอบ
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้การทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples t – test ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบค่าสถิติที (t – test) ชนิด Independent Samples t – test และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD (LSD Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีลำดับแตกต่างกัน” โดยสถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ซึ่งใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ (PNI_{modified}) หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของ
ความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง สภาพเป็นจริงในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คน และครูผู้สอน จำนวน 230 คน ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรง

ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน) n = 314	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	84	26.75
1.2 ครูผู้สอน	230	73.25
รวม	314	100
2. ขนาดของโรงเรียน		
2.1 ขนาดเล็ก	159	50.64
2.2 ขนาดกลาง / ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	155	49.36
รวม	314	100
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
2.1 น้อยกว่า 10 ปี	93	29.62
2.2 10-20 ปี	117	37.26
2.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	104	33.12
รวม	314	100

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 314 คน เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.75 และครูผู้สอน จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 73.25

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่ากลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 50.64 ขนาดกลาง / ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 49.36

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 29.62 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 37.26 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 33.12

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ดังตาราง 8

ตาราง 8 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอนโดยรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคความปกติ ใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.16	0.48	มาก	4.91	0.24	มากที่สุด
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.20	0.59	มาก	4.91	0.26	มากที่สุด
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.20	0.53	มาก	4.90	0.27	มากที่สุด
4. ด้านคิดเชิงระบบ	4.19	0.56	มาก	4.91	0.27	มากที่สุด
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.25	0.52	มาก	4.91	0.24	มากที่สุด
รวม	4.20	0.51	มาก	4.91	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 3 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน
ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.25$)
ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.20$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.20$) ด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{X} = 4.19$)
และในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
($\bar{X} = 4.16$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติ
ใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวม
พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
ที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
($\bar{X} = 4.91$) และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.91$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.91$)
ด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{X} = 4.91$) ตามลำดับ และในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือด้าน

วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.90$)

1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
รายด้าน ดังตาราง 9 – 13

ตาราง 9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา	4.11	0.55	มาก	4.93	0.28	มากที่สุด
2. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผนการปฏิบัติงาน	4.06	0.57	มาก	4.92	0.29	มากที่สุด
3. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.66	มาก	4.92	0.28	มากที่สุด
4. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการนำมาใช้	4.16	0.57	มาก	4.88	0.36	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
5. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีเข้า มาใช้ในการวัดผลและประเมิน ผลการเรียนของนักเรียน	4.17	0.60	มาก	4.91	0.32	มากที่สุด
6. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีเข้า มาใช้ในการแก้ปัญหาในการ บริหารงาน และแก้ปัญหาใน การจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา	4.09	0.63	มาก	4.92	0.29	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู และบุคลากรใช้ ICT เข้ามาช่วย ในการจัดการเรียนการสอน	4.27	0.55	มาก	4.95	0.23	มากที่สุด
8. ผู้บริหารนำเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาเพื่ออำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรใน สถานศึกษา เพื่อลดระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ช่วย ลดการใช้ทรัพยากร	4.24	0.57	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสนับสนุนให้ นักเรียนใช้เทคโนโลยีในการ ค้นคว้าหาความรู้	4.17	0.63	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
10. ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนา ครูและบุคลากรให้ได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	4.23	0.62	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด
รวม	4.16	0.48	มาก	4.91	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.27$) ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วยลดการใช้ทรัพยากร ($\bar{X} = 4.24$) และผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.06$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.95$) ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

ในสถานศึกษา เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วยลดการใช้ทรัพยากร ($\bar{X} = 4.93$) และผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร งานทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.93$) ตามลำดับ ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการนำมาใช้ ($\bar{X} = 4.88$)

ตาราง 10 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านมนุษยสัมพันธ์

ด้านมนุษยสัมพันธ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.23	0.65	มาก	4.96	0.21	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา ทั้งชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อประสานความร่วมมือกันในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.20	0.62	มาก	4.94	0.27	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านมนุษยสัมพันธ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
3. ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารอันดีระหว่างบุคคล	4.20	0.67	มาก	4.93	0.27	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสร้างความร่วมมือร่วมใจกันกับครูและบุคลากรภายในองค์กรเพื่อดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ	4.21	0.65	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูบุคลากรมีความรักใคร่นับถือกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่กันแบบพี่น้อง	4.22	0.66	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีทักษะการบริหารเพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	4.16	0.69	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสม	4.23	0.65	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
8. ผู้บริหารให้ความสนใจเข้าใจปัญหาทางการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัวที่บุคลากรกำลังประสบอยู่	4.17	0.66	มาก	4.87	0.37	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านมนุษยสัมพันธ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
9. ผู้บริหารมีความเข้าใจใน วิถีชีวิต วัฒนธรรมประเพณี ของแต่ละชุมชน และส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมภูมิปัญญา ท้องถิ่น	4.18	0.73	มาก	4.89	0.35	มากที่สุด
10. ผู้บริหารเป็นสื่อกลางใน การสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.18	0.62	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด
รวม	4.20	0.59	มาก	4.91	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.23$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูบุคลากรมีความรักใคร่กัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่กันแบบพี่น้อง ($\bar{X} = 4.22$) และผู้บริหารสร้างความร่วมมือ มีอารมณ์ร่วมกับครูและบุคลากรภายในองค์กรเพื่อดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีทักษะการบริหารเพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.16$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความ
 ปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวม พบว่า
 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด
 ทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ
 บุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
 ($\bar{X} = 4.96$) ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา ทั้ง
 ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อประสานความร่วมมือกันในการจัดการศึกษาของ
 สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.94$) และผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารอันดีระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.93$)
 ตามลำดับ ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารให้ความสนใจ เข้าใจปัญหาทางการ
 ปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัวที่บุคลากรกำลังประสบอยู่ ($\bar{X} = 4.87$)

ตาราง 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน
 ยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 กาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้าน
 วิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพปัจจุบันขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.19	0.63	มาก	4.94	0.25	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	4.21	0.62	มาก	4.94	0.25	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
3. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับทั้งในระดับประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและท้องถิ่น เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	4.24	0.55	มาก	4.89	0.36	มากที่สุด
4. ผู้บริหารใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์	4.15	0.62	มาก	4.92	0.32	มากที่สุด
5. ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีในการนำวิสัยทัศน์ขององค์กร สู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	0.57	มาก	4.94	0.27	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีการสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	4.18	0.62	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด
7. ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์มาปฏิบัติเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	4.20	0.58	มาก	4.89	0.31	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
8. ผู้บริหารสามารถสื่อสารทำ ความเข้าใจกับครูและผู้เกี่ยวข้อง ช่องเพื่อสร้างเข้าใจเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ ชัดเจน โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการ ยอมรับในวิสัยทัศน์	4.17	0.60	มาก	4.90	0.32	มากที่สุด
9. ผู้บริหารมีการกำหนด จุดหมายปลายทางของ สถานศึกษาที่ชัดเจน	4.22	0.58	มาก	4.89	0.36	มากที่สุด
10. ผู้บริหารมีการเชื่อมโยง ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ เข้าด้วยกัน เพื่อนำองค์กรก้าว ไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่ออย่า มีประสิทธิภาพ	4.19	0.58	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด
รวม	4.20	0.53	มาก	4.90	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
ความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3
ตามความคิด เห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวม อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียง
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับ ทั้งใน
ระดับประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและท้องถิ่น เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายที่
ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.24$) ผู้บริหารเป็นผู้นำทีมในการนำวิสัยทัศน์

ขององค์กร ผู้การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.22$) และผู้บริหารมีการกำหนดจุดหมายปลายทางของสถานศึกษาที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.15$)

สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพปัจจุบันขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม และผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.94$) ผู้บริหารเป็นผู้นำทีมในการนำวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.94$) และผู้บริหารใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.92$) ตามลำดับ ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และผู้บริหารมีการเชื่อมโยงภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน เพื่อนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่อมามีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.88$)

ตาราง 12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ด้านคิดเชิงระบบ

ด้านคิดเชิงระบบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผู้บริหารมีการคิดแบบเป็นขั้นเป็นตอนจัดลำดับความคิดได้ดีจัดลำดับความสำคัญได้ดี	4.15	0.61	มาก	4.93	0.32	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านคิดเชิงระบบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชื่อมโยง และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ	4.18	0.58	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการสร้างกรอบแนวคิดการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการวางแผนงานเป็นอย่างดี	4.18	0.59	มาก	4.94	0.25	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.17	0.64	มาก	4.88	0.37	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.15	0.75	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด
6. ผู้บริหารใช้ทักษะการคิดในการแก้ปัญหาอย่างสมเหตุสมผล	4.19	0.62	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีการจัดความสำคัญของงานแบบเป็นขั้นเป็นตอน	4.22	0.55	มาก	4.90	0.32	มากที่สุด
8. ผู้บริหารมีความสามารถและทักษะในการคิดแก้ไขปัญหาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันที่	4.20	0.61	มาก	4.95	0.25	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านคิดเชิงระบบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
9. ผู้บริหารมีการพิจารณาปัญหาอย่างรอบด้าน และครอบคลุม	4.20	0.63	มาก	4.89	0.35	มากที่สุด
10. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารองค์การอย่างเป็นระบบด้วยความรอบคอบ	4.20	0.61	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด
รวม	4.19	0.56	มาก	4.91	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านคิดเชิงระบบ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการจัดความสำคัญของงานแบบเป็นขั้นเป็นตอน ($\bar{X} = 4.22$) ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารองค์การอย่างเป็นระบบ ด้วยความรอบคอบ ($\bar{X} = 4.20$) และผู้บริหารมีความ สามารถ และทักษะในการคิดแก้ไขปัญหาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันท่วงที ($\bar{X} = 4.20$) และผู้บริหารมีการพิจารณาปัญหาอย่างรอบด้าน และครอบคลุม ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการคิดแบบเป็นขั้นเป็นตอน จัดลำดับความคิดได้ดี จัดลำดับความสำคัญได้ดี ($\bar{X} = 4.15$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านคิดเชิงระบบ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีความสามารถ และทักษะในการคิด แก้ไขปัญหาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันท่วงที ($\bar{X} = 4.95$) ผู้บริหารมีการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.94$) และ ผู้บริหารมีการคิดแบบเป็นขั้นเป็นตอน จัดลำดับ ความคิดได้ดี จัดลำดับความสำคัญได้ดี ($\bar{X} = 4.93$) ตามลำดับ ในส่วนข้อที่อยู่อันดับ สุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.88$)

ตาราง 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาศสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้าน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.21	0.58	มาก	4.91	0.31	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.17	0.62	มาก	4.93	0.28	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้กับครู และบุคลากรเกิดความ ต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นแรงขับให้เกิด การปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ เป้าหมาย	4.21	0.62	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการ พัฒนาวีธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการ แก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	4.20	0.61	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
5. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ	4.27	0.54	มาก	4.95	0.25	มากที่สุด
6. ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน	4.22	0.58	มาก	4.94	0.26	มากที่สุด
7. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีเจตคติในแง่บวกเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	4.23	0.59	มาก	4.94	0.27	มากที่สุด
8. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้บุคลากรดูเพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน	4.22	0.60	มาก	4.95	0.25	มากที่สุด
9. ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตัวเอง	4.29	0.57	มาก	4.90	0.34	มากที่สุด
10. ผู้บริหารเป็นผู้นำเพื่อให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และประสบความสำเร็จ	4.45	0.59	มาก	4.76	0.44	มากที่สุด
รวม	4.25	0.52	มาก	4.91	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเป็นผู้นำเพื่อให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.45$) ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตัวเอง ($\bar{X} = 4.29$) และผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีเจตคติในแง่บวก เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.23$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.17$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้บุคลากรดูเพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.95$) ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.94$) และผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีเจตคติในแง่บวก เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.94$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารเป็นผู้นำเพื่อให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.76$)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน โดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความ

แตกต่างกันรายคู่ตามความเหมาะสม

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 14 -15

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่	สภาพปัจจุบัน				t	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.52	0.53	4.03	0.39	7.81**	.000
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.70	0.47	4.01	0.52	10.72**	.000
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.68	0.47	4.02	0.43	11.13**	.000
4. ด้านคิดเชิงระบบ	4.69	0.48	4.00	0.48	11.19**	.000
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.71	0.45	4.08	0.44	10.94**	.000
รวม	4.66	0.46	4.03	0.42	11.04**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาน ศึกษาในยุคความปกติใหม่	สภาพที่พึงประสงค์				t	Sig.
	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ	4.94	0.21	4.91	0.25	1.04	.300
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.94	0.20	4.89	0.28	1.67	.096
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.94	0.23	4.89	0.28	1.61	.109
4. ด้านคิดเชิงระบบ	4.94	0.24	4.90	0.28	1.30	.197
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.93	0.24	4.90	0.25	0.89	.375
รวม	4.94	0.21	4.90	0.24	1.32	.188

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน พบว่า
ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 16 - 17

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่	สภาพที่ปัจจุบัน				t	Sig.
	เล็ก		กลาง/ใหญ่/ใหญ่พิเศษ			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.20	0.51	4.12	0.45	1.62	.107
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.26	0.59	4.13	0.58	1.89	.062
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.26	0.53	4.13	0.52	2.22*	.027
4. ด้านคิดเชิงระบบ	4.25	0.58	4.12	0.54	2.13*	.034
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.30	0.53	4.19	0.50	1.94	.054
รวม	4.26	0.53	4.14	0.49	2.06*	.040

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ และด้านคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาน ศึกษาในยุคความปกติใหม่	สภาพที่พึงประสงค์				t	Sig.
	เล็ก		กลาง/ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ	4.93	0.22	4.90	0.25	1.28	.201
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.92	0.24	4.89	0.28	0.98	.325
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.92	0.24	4.88	0.29	1.37	.172
4. ด้านคิดเชิงระบบ	4.92	0.24	4.89	0.29	0.96	.336
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.92	0.23	4.89	0.26	0.95	.344
รวม	4.92	0.22	4.89	0.25	1.20	.231

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 18 – 19

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคความ ปกติใหม่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.74	2	0.87	3.79*	.024
	ภายในกลุ่ม	71.24	311	0.23		
	รวม	72.97	313			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.93	2	1.46	4.28*	.015
	ภายในกลุ่ม	106.52	311	0.34		
	รวม	109.45	313			
3. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2.50	2	1.25	4.59*	.011
	ภายในกลุ่ม	84.85	311	0.27		
	รวม	87.36	313			
4. ด้านคิดเชิงระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2.75	2	1.38	4.41*	.013
	ภายในกลุ่ม	97.15	311	0.31		
	รวม	99.90	313			
5. ด้านผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	3.16	2	1.58	6.01**	.003
	ภายในกลุ่ม	81.82	311	0.26		
	รวม	84.98	313			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.51	2	1.26	4.91**	.008
	ภายในกลุ่ม	79.67	311	0.26		
	รวม	82.18	313	0.87		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านวิสัยทัศน์ ด้านคิดเชิงระบบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe Method) ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคความ ปกติใหม่	ประสบการณ์ การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
1. ด้านการบริหาร จัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ		\bar{X}	4.05	4.24	4.17
	น้อยกว่า 10 ปี	4.06	-	-.18*	-.11
	10-20 ปี	4.24	-	-	.07
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.17	-	-	-
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์		\bar{X}	4.05	4.24	4.28
	น้อยกว่า 10 ปี	4.05	-	-.19	-.23*
	10-20 ปี	4.24	-	-	-.03
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.28	-	-	-

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุค ความปกติใหม่	ขนาดโรงเรียน	ประสบการณ์การทำงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
3. ด้านวิสัยทัศน์		\bar{X}	4.06	4.26	4.24
	น้อยกว่า 10 ปี	4.06		-.20*	-.18*
	10-20 ปี	4.26	-	-	.02
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.24	-	-	-
4. ด้านคิดเชิงระบบ		\bar{X}	4.04	4.25	4.24
	น้อยกว่า 10 ปี	4.04		-.21*	-.20*
	10-20 ปี	4.25	-	-	.01
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.24	-	-	-
5. ด้านผู้นำการ เปลี่ยนแปลง		\bar{X}	4.09	4.31	4.31
	น้อยกว่า 10 ปี	4.09		-.22*	-.22*
	10-20 ปี	4.31	-	-	.00
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.31	-	-	-
รวม		\bar{X}	4.06	4.26	4.25
	น้อยกว่า 10 ปี	4.06		-.20*	-.19*
	10-20 ปี	4.26	-	-	.01
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.25	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและ
 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี มีความ
 คิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
 การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
 การทำงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี
 สารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี
 มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและ
 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 สถานศึกษาในยุค ความปกติใหม่มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนประสบการณ์
 น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น
 มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
 การทำงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี
 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ด้านคิดเชิงระบบ
 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความ
 คิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
 การ 10 - 20 ปีมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
 น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความ
 คิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การ

10 – 20 ปีมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.45	2	0.23	4.02*	.019
	ภายในกลุ่ม	17.52	311	0.06		
	รวม	17.97	313			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	1.73	.178
	ภายในกลุ่ม	21.23	311	0.07		
	รวม	21.46	313			
3. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	2.12	.122
	ภายในกลุ่ม	22.04	311	0.07		
	รวม	22.34	313			
4. ด้านคิดเชิงระบบ	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.06	0.87	.418
	ภายในกลุ่ม	22.25	311	0.07		
	รวม	22.38	313			
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.13	2.16	.117
	ภายในกลุ่ม	18.19	311	0.06		
	รวม	18.44	313			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	2.35	.097
	ภายในกลุ่ม	17.20	311	0.06		
	รวม	17.46	2			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method) ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ		\bar{X}	4.87	4.96	4.90
	น้อยกว่า 10 ปี	4.87	-	-.09*	-.02
	10-20 ปี	4.96	-	-	.07
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.90	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลของการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 314 คน ผลการวิจัยได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 22 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ	4.91	4.16	0.180	1
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.91	4.20	0.169	3
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.90	4.20	0.167	4
4. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.91	4.19	0.172	2
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.91	4.25	0.155	5
รวม	4.91	4.20	0.169	

จากตาราง 22 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในภาพรวมทุกด้าน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.169) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (PNI_{modified} = 0.180) 2) ด้านการคิดเชิงระบบ (PNI_{modified} = 0.172) 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (PNI_{modified} = 0.169) 4) ด้านวิสัยทัศน์ (PNI_{modified} = 0.167) และ 5) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (PNI_{modified} = 0.155) มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในภาพรวมทุกด้าน โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ลำดับที่ 2 คือ ด้านการคิดเชิงระบบ ลำดับที่ 3 คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ลำดับที่ 4 คือ ด้านวิสัยทัศน์ และ ลำดับที่ 5 คือ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 23 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร งานทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา	4.93	4.11	0.199	4
2. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผนการปฏิบัติงาน	4.92	4.06	0.212	1
3. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	4.92	4.10	0.200	3
4. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการนำมาใช้	4.88	4.16	0.173	6
5. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียน	4.91	4.17	0.177	5
6. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการแก้ปัญหาในการบริหารงาน และแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.92	4.09	0.203	2
7. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน	4.95	4.27	0.159	9

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
8. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วยลดการใช้ทรัพยากร	4.93	4.24	0.163	8
9. ผู้บริหารสนับสนุนให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้าหาความรู้	4.88	4.17	0.170	7
10. ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.90	4.23	0.158	10
รวม	4.91	4.16	0.180	

จากตาราง 23 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.180) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผนการปฏิบัติงาน (PNI_{modified} = 0.121) 2) ผู้บริหารนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการแก้ปัญหาในการบริหารงาน และแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (PNI_{modified} = 0.203) 3) ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (PNI_{modified} = 0.200) 4) ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร งานทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา (PNI_{modified} = 0.199) 5) ผู้บริหารนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียน (PNI_{modified} = 0.177) 6) ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการนำมาใช้ (PNI_{modified} = 0.173) 7) ผู้บริหาร

สนับสนุนให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้าหาความรู้ (PNI_{modified} = 0.170) 8) ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วยลดการใช้ทรัพยากร (PNI_{modified} = 0.163) 9) ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (PNI_{modified} = 0.158) และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน (PNI_{modified} = 0.159) มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผนการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการแก้ปัญหาในการบริหารงาน และแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 4 คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร งานทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา ลำดับที่ 5 คือ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียน ลำดับที่ 6 ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการนำมาใช้ ลำดับที่ 7 คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้าหาความรู้ ลำดับที่ 8 คือ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วยลดการใช้ทรัพยากร ลำดับที่ 9 คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ส่วนลำดับที่ 10 มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตาราง 24 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการคิดเชิงระบบ

ด้านการคิดเชิงระบบ	I	D	ค่า (PNI modified)	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารมีการคิดแบบเป็นขั้นเป็นตอน จัดลำดับความคิดได้ดี จัดลำดับความสำคัญได้ดี	4.93	4.15	0.188	1
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชื่อมโยง และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ	4.89	4.18	0.170	7
3. ผู้บริหารมีการสร้างกรอบแนวคิดการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการวางแผนงานเป็นอย่างดี	4.94	4.18	0.182	2
4. ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.88	4.17	0.170	6
5. ผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.90	4.15	0.180	3
6. ผู้บริหารใช้ทักษะการคิดในการแก้ปัญหาอย่างสมเหตุสมผล	4.91	4.19	0.172	5
7. ผู้บริหารมีการจัดความสำคัญของงานแบบเป็นขั้นเป็นตอน	4.90	4.22	0.161	10
8. ผู้บริหารมีความสามารถ และทักษะในการคิดแก้ไขปัญหาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันท่วงที	4.95	4.20	0.179	4
9. ผู้บริหารมีการพิจารณาปัญหาอย่างรอบคอบ และครอบคลุม	4.89	4.20	0.164	9

ตาราง 24 (ต่อ)

ด้านการคิดเชิงระบบ	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
10. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารองค์การอย่างเป็นระบบ ด้วยความรอบคอบ	4.90	4.20	0.167	8
รวม	4.91	4.19	0.172	

จากตาราง 24 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการคิดเชิงระบบ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวม เท่ากับ (PNI_{modified} = 0.172) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียง ลำดับดัชนีความ ต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการคิดแบบเป็นขั้นเป็นตอนจัด ลำดับ ความคิดได้ดี จัดลำดับความสำคัญได้ดี (PNI_{modified} = 0.188) 2) ผู้บริหารมีการสร้างกรอบ แนวคิดการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการวางแผนงานเป็นอย่างดี (PNI_{modified} = 0.182) 3) ผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี (PNI_{modified} = 0.180) 4) ผู้บริหารมี ความสามารถ และทักษะในการคิดแก้ไขปัญหาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่าง ทันทีทันใด (PNI_{modified} = 0.179) 5) ผู้บริหารใช้ทักษะการคิดในการแก้ปัญหาอย่างสมเหตุ สมผล (PNI_{modified} = 0.172) 6) ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง (PNI_{modified} = 0.170) 7) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชื่อมโยง และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบต่าง ๆ (PNI_{modified} = 0.170) 8) ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลด้าน การบริหารองค์การอย่างเป็นระบบ ด้วยความรอบคอบ (PNI_{modified} = 0.167) 9) ผู้บริหารมี การพิจารณาปัญหาอย่างรอบด้าน และครอบคลุม (PNI_{modified} = 0.164) 10) ผู้บริหารมี การจัดความสำคัญของงานแบบเป็นขั้นเป็นตอน (PNI_{modified} = 0.161) มีดัชนีความต้องการ จำเป็นที่ต่ำสุด

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถ

เรียนลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารมีการคิดแบบเป็นขั้นเป็นตอนจัด ลำดับความคิด
ได้ดี จัดลำดับความสำคัญได้ดี ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารมีการสร้างกรอบแนวคิดการทำงาน
ที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการวางแผนงานเป็นอย่างดี ลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารมีทักษะการ
แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ลำดับที่ 4 คือ ผู้บริหารมีความสามารถ และทักษะในการคิด
แก้ไขปัญหาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันท่วงที ลำดับที่ 5 คือ ผู้บริหารใช้
ทักษะการคิดในการแก้ปัญหาอย่างสมเหตุสมผล ลำดับที่ 6 คือ ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่
ถูกต้อง ลำดับที่ 7 คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชื่อมโยง และสามารถอธิบาย
ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ลำดับที่ 8 คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สังเคราะห์
ข้อมูลด้านการบริหารองค์การอย่างเป็นระบบด้วยความรอบคอบ ลำดับที่ 9 คือ ผู้บริหารมี
การพิจารณาปัญหาอย่างรอบด้าน และครอบคลุม ลำดับที่ 10 มีดัชนีความต้องการจำเป็น
ที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดความสำคัญของงานแบบเป็นขั้นเป็นตอน

ตาราง 25 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI
modified) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
ด้านมนุษยสัมพันธ์

ด้านมนุษยสัมพันธ์	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ อันดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา	4.96	4.23	0.173	4
2. ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ อันดีกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา ทั้งชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อประสานความร่วมมือกันในการ จัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.94	4.20	0.176	2
3. ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารอันดี ระหว่างบุคคล	4.93	4.20	0.174	3

ตาราง 25 (ต่อ)

दानมฤษฎีสัมพันธ์	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
4. ผู้บริหารสร้างความร่วมมือรวมใจ กันกับครูและบุคลากรภายในองค์กร เพื่อดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ	4.90	4.21	0.164	8
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูบุคลากรมี ความรักใคร่กันให้เกียรติซึ่งกัน และกัน อยู่กันแบบพี่น้อง	4.90	4.22	0.161	9
6. ผู้บริหารมีทักษะการบริหารเพื่อลด ความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นภายใน สถานศึกษา	4.90	4.16	0.178	1
7. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามความเหมาะสม	4.89	4.23	0.156	10
8. ผู้บริหารให้ความสนใจ เข้าใจ ปัญหาทางการปฏิบัติงานและปัญหา ส่วนตัวที่บุคลากรกำลังประสบอยู่	4.87	4.17	0.168	7
9. ผู้บริหารมีความเข้าใจในวิถีชีวิต วัฒนธรรมประเพณีของแต่ละชุมชน และส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.89	4.18	0.170	5
10. ผู้บริหารเป็นสื่อกลางในการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียน กับชุมชน	4.89	4.18	0.170	6
รวม	4.91	4.20	0.169	

จากตาราง 25 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาภาพลัทธิ เขต 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวม เท่ากับ ($PNI_{\text{modified}} = 0.169$) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีทักษะการบริหารเพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.178$) 2) ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษาทั้งชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อประสานความร่วมมือกันในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.176$) 3) ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารอันดีระหว่างบุคคล ($PNI_{\text{modified}} = 0.174$) 4) ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.173$) 5) ผู้บริหารมีความเข้าใจในวิถีชีวิต วัฒนธรรมประเพณีของแต่ละชุมชน และส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ($PNI_{\text{modified}} = 0.170$) 6) ผู้บริหารเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ($PNI_{\text{modified}} = 0.170$) 7) ผู้บริหารให้ความสนใจ เข้าใจปัญหาทางการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัวที่บุคลากรกำลังประสบอยู่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.168$) 8) ผู้บริหารสร้างความร่วมมือร่วมใจกันกับครูและบุคลากรภายในองค์กรเพื่อดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ($PNI_{\text{modified}} = 0.164$) 9) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูบุคลากรมีความรักใคร่นับถือกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่กันแบบพี่น้อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.161$) 10) ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.156$) มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภาพลัทธิ เขต 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารมีทักษะการบริหารเพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษาทั้งชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อประสานความร่วมมือกันในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารอันดีระหว่างบุคคล ลำดับที่ 4 คือ ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ลำดับที่ 5 คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจในวิถีชีวิต วัฒนธรรมประเพณีของแต่ละชุมชน และส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ลำดับที่ 6 คือ ผู้บริหารเป็นสื่อกลางในการสร้าง

ความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ลำดับที่ 7 คือ ผู้บริหารให้ความสนใจ เข้าใจ ปัญหาทางการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัวที่บุคลากรกำลังประสบอยู่ ลำดับที่ 8 คือ ผู้บริหารสร้างความร่วมมือร่วมใจกันกับครูและบุคลากรภายในองค์กรเพื่อดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ลำดับที่ 9 คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูบุคลากรมีความรักใคร่เอ็นบ่อกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่กันแบบพี่น้อง ลำดับที่ 10 มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเหมาะสม

ตาราง 26 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น

(PNI modified) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	I	D	ค่า (PNI modified)	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพปัจจุบันขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.94	4.19	0.179	2
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	4.94	4.21	0.173	4
3. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับ ทั้งในระดับประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และท้องถิ่น เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	4.89	4.24	0.153	10
4. ผู้บริหารใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์	4.92	4.15	0.186	1

ตาราง 26 (ต่อ)

ด้านวิสัยทัศน์	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
5. ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มึ่ในการนำ วิสัยทัศน์ขององค์กร สู่การปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.94	4.22	0.171	5
6. ผู้บริหารมีการสังเคราะห์บริบท ของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็น วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติ	4.88	4.18	0.167	6
7. ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์มาปฏิบัติเพื่อ นำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้น	4.89	4.20	0.164	8
8. ผู้บริหารสามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้าง เข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาได้ชัดเจน โดยมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้ เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์	4.90	4.17	0.175	3
9. ผู้บริหารมีการกำหนดจุดหมาย ปลายทางของสถานศึกษาที่ชัดเจน	4.89	4.20	0.164	9
10. ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน เพื่อ นำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จใน อนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ	4.88	4.19	0.165	7
รวม	4.90	4.20	0.167	

จากตาราง 26 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.167) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ (PNI_{modified} = 0.186) 2) ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพปัจจุบันขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม (PNI_{modified} = 0.179) 3) ผู้บริหารสามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ชัดเจน โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ (PNI_{modified} = 0.175) 4) ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม (PNI_{modified} = 0.173) 5) ผู้บริหารเป็นผู้นำทีมในการนำวิสัยทัศน์ขององค์กรสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ (PNI_{modified} = 0.171) 6) ผู้บริหารมีการสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ (PNI_{modified} = 0.167) 7) ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน เพื่อนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่ออย่างมีประสิทธิภาพ (PNI_{modified} = 0.165) 8) ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์มาปฏิบัติเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น (PNI_{modified} = 0.164) 9) ผู้บริหารมีการกำหนดจุดหมายปลายทางของสถานศึกษาที่ชัดเจน (PNI_{modified} = 0.164) 10) ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับ ทั้งในระดับประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและท้องถิ่น เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (PNI_{modified} = 0.153) มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพปัจจุบันขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ชัดเจน โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 4 คือ ผู้บริหารมีความสามารถใน

การกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ลำดับที่ 5 คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำทีมในการนำวิสัยทัศน์ขององค์กร สู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ลำดับที่ 6 คือ ผู้บริหารมีการสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ลำดับที่ 7 คือ ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน เพื่อนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่อมามีประสิทธิภาพ ลำดับที่ 8 คือผู้บริหารนำวิสัยทัศน์มาปฏิบัติเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ลำดับที่ 9 ผู้บริหารมีการกำหนดจุดจุดหมายปลายทางของสถานศึกษาที่ชัดเจน และลำดับที่ 10 มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับทั้งในระดับประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและท้องถิ่น เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ตาราง 27 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	I	D	ค่า (PNI modified)	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.91	4.21	0.166	5
2. ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.93	4.17	0.182	1
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นแรงขับให้เกิดการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมาย	4.90	4.21	0.164	7

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	I	D	ค่า (PNI _{modified})	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	4.89	4.20	0.164	6
5. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ	4.95	4.27	0.159	8
6. ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาและพัฒนา รวมกัน	4.94	4.22	0.171	3
7. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีเจตคติในแง่บวก เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	4.94	4.23	0.168	4
8. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรดูเพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน	4.95	4.22	0.173	2
9. ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตัวเอง	4.90	4.29	0.142	9
10. ผู้บริหารเป็นผู้นำเพื่อให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นและประสบความสำเร็จ	4.76	4.45	0.070	10
รวม	4.91	4.25	0.155	

จากตาราง 27 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.155) โดยเมื่อพิจารณารายชื่อ จึงสามารถเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจในการ

ทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา (PNI_{modified} = 0.182) 2) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรดูเพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน (PNI_{modified} = 0.173) 3) ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน (PNI_{modified} = 0.171) 4) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีเจตคติในแง่บวก เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (PNI_{modified} = 0.168) 5) ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (PNI_{modified} = 0.166) 6) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น (PNI_{modified} = 0.164) 7) ผู้บริหารกระตุ้นให้กับครูและบุคลากรเกิดความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นแรงขับให้เกิดการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมาย (PNI_{modified} = 0.164) 8) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ (PNI_{modified} = 0.159) 9) ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตัวเอง (PNI_{modified} = 0.142) 10) ผู้บริหารเป็นผู้นำเพื่อให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และประสบความสำเร็จ มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเมื่อพิจารณารายชื่อ จึงสามารถเรียงลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรดูเพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน ลำดับที่ 4 คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีเจตคติในแง่บวก เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 5 คือ ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ลำดับที่ 6 คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ลำดับที่ 7 คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้กับครูและบุคลากรเกิดความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นแรงขับให้เกิดการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมาย ลำดับที่ 8 คือ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ลำดับที่ 9 ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตัวเอง ลำดับที่ 10 มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำเพื่อให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นและประสบความสำเร็จ มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ความปกติใหม่ในโรงเรียน

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยการเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับแล้วผู้วิจัยได้นำทุกด้าน ลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามที่โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจนประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์ การสอบถาม การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ซึ่งโรงเรียนที่เข้าไปเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ มีผลงานด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และผ่านการประเมินจาก สมศ.รอบที่ 4 ประกอบด้วย ดังนี้

1. โรงเรียนหนองโพนสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
2. โรงเรียนบ้านคำพิมูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
3. โรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

แล้วนำข้อมูลมาสรุปเป็นความเรียงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน ผลการแสดงความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนาม โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา จนประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ดังตาราง 28

ตาราง 28 การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ชื่อโรงเรียน	ครู (จำนวน)	การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่			
		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
		คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
1. โรงเรียนหนองโพนสูง	5	5	100	-	-
2. โรงเรียนบ้านคำพิมูล	17	17	100	-	-
3. โรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ	78	78	100	-	-

ตาราง 28 ผลจากการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ครูทั้ง 3 โรงเรียน ได้พิจารณาผลการวิจัยการจัดลำดับความต้องการจำเป็นตามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ซึ่งพบว่า ครูทุกคนในทั้ง 3 โรงเรียน เห็นด้วยกับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นตามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ตามผลการวิจัยของผู้วิจัย และจากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ โดยในการศึกษาดูงานแต่ละโรงเรียน ผู้วิจัยได้ไปศึกษาเอกสาร สังเกตการณ์และสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูทั้ง 3 โรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1. โรงเรียนบ้านคำพิมูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 3

1.1 การศึกษาเอกสาร (แผนปฏิบัติการโรงเรียน แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโรงเรียน เอกสารการประเมินตนเองโรงเรียน(SAR) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่อย่างชัดเจน มีแนวทางการปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภายใต้รูปแบบการบริหาร และการจัดการสถานศึกษา ตาม KPM Model เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและ ความมีวินัยของผู้เรียน จนทำให้ได้รับรางวัลต่าง ๆ ทั้งในด้านสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมี การจัดทำ หนึ่งครูหนึ่งนวัตกรรม จนทำให้โรงเรียนได้รับรางวัลต่าง ๆ ทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน เช่น รางวัลหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม ประจำปี 2564 เหรียญเงิน ระดับประเทศ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ออนไลน์ ITA ประจำปีงบประมาณ 2564 ได้ระดับคุณภาพ AA รางวัลสถานศึกษาที่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประจำปีงบประมาณ 2564 รางวัลโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ในการ จัดการเรียนรู้ Active Learning ร่วมกับภาคีเครือข่าย รางวัลชนะเลิศ หลักสูตรนอก ห้องเรียนโครงการเรียนรู้เล่นและนอกห้องเรียนปี 2 ของบรีส Outdoor Learning รางวัล รองชนะเลิศประกวดภาพยนตร์สั้นส่งเสริมการท่องเที่ยวตามโครงการชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2 การสังเกตการณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ แสดงออกการเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ตามคุณลักษณะ ในทุกองค์ประกอบอย่างชัดเจน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการงาน 4 ฝ่าย และงานกิจกรรมด้านอื่น ๆ อย่างเป็นรูปธรรม จนทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ได้ มีความคิดเชิงบวก มองเห็นวิกฤติเป็นโอกาสเสมอ มองการไกล สามารถคาดการณ์อนาคตได้ไกลเคียงเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ สร้างความตระหนักให้ ทุกคนรู้จักหน้าที่ บทบาทของตนเองและปฏิบัติตามที่มอบหมายในที่

1.3 การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

1.3.1 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวอย่างคำ สัมภาษณ์

“... ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายประกอบด้วย งานวิชาการ มีระบบการกรอกข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เอกสารชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน ด้านงบประมาณ การลงข้อมูลสารสนเทศประเภทใดในระบบ การใช้จ่ายงบประมาณต่าง ๆ ตามแผนปฏิบัติการ ด้านบริหารทั่วไป การลงข้อมูลระบบการรับนักเรียน ด้านบริหารงานบุคคล ข้อมูลเงินเดือน การลา เป็นต้น ผู้บริหารยังส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้าหาความรู้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วยในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา มีการจัดเก็บข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ...”

(ครู คนที่ 1, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การจัดอบรมพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการสารสนเทศและการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันโดยมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ เพื่อทุกคนจะสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้สะดวกทุกที่ทุกเวลา ...”

(ครู คนที่ 2, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในเรื่องที่บุคลากรต้องการเรียนรู้ ช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ...”

(ครู คนที่ 3, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

1.3.2 ด้านคิดเชิงระบบ ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำกระบวนการ PDCA มาใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา และใช้รูปแบบการบริหารตาม KPM Model ในการดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการวิชาการ มีทักษะการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ คือมีการแบ่งงานให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเหมาะสม มีการประชุมวางแผนลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หลังจากจบงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการปรับปรุงแก้ไข ...”

(ครู คนที่ 1, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีทักษะการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้อง ...”

(ครู คนที่ 2, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างมีขั้นตอน ปฏิบัติงานอย่างเป็นทีมโดยใช้กระบวนการ PLC ซึ่งมีการกำหนดกรอบในการแก้ปัญหาหรือการดำเนินงานตามกระบวนการ PDCA โดยมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานผ่าน KPM Model ...”

(ครู คนที่ 3, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

1.3.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับทั้งนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และองค์กรภายนอก มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งกิจกรรมภายในโรงเรียนและกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์กับครูและบุคลากรทุกคน มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง มีการตั้งกลุ่มไลน์กับผู้ปกครอง เพื่อเป็นช่องทางในการแจ้งข่าวสาร มีการประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ...”

(ครู คนที่ 1, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรทุกคน ให้ความสำคัญกับเรื่องที่บุคลากรนำมาปรึกษา ดูแลทุกข์สุขของครูและบุคลากรทุกคน และมีการให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองและองค์กรภายนอก...”

(ครู คนที่ 2, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงมีการจัดกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เช่น กิจกรรมการทำบุญตักบาตร กิจกรรมรวมเหย้าศิษย์ เก่า และมีกิจกรรมหนึ่งนักเรียนหนึ่งกิจกรรม เพื่อนำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ ...”

(ครู คนที่ 3, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

1.3.4 ด้านวิสัยทัศน์ ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบาย ทั้งในระดับประเทศ ระดับเขต วางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นขั้นเป็นตอน ผ่านโมเดลการ บริหาร (KPM Model) เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ มีการรวมกันกับชุมชน ผู้ปกครองในการ วางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร มีการ จัดกิจกรรมหนึ่งครู หนึ่งกิจกรรม เพื่อนำนวัตกรรมที่จัดทำไปพัฒนานักเรียนให้สามารถ อ่านออกเขียนได้ อ่านคล่องเขียนคล่อง ส่งเสริมให้ครูเป็นครูมืออาชีพทำงานเป็นทีม ผ่านกระบวนการ PLC ทำให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ...”

(ครู คนที่ 1, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม กำหนดนโยบายให้ สอดคล้องกับนโยบายทั้งในระดับประเทศ ระดับเขต โดยเริ่มจากการร่วมกันวิเคราะห์ ปัญหาต่าง ๆ แล้ววางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นขั้นเป็นตอน ...”

(ครู คนที่ 2, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู บุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน โดยกำหนดผ่านโมเดลการบริหาร (KPM Model) เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ มีการรวมกันกับชุมชน ผู้ปกครองในการวางแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพต่อไป ...”

(ครู คนที่ 3, การสัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566)

1.3.5 ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันเทคโนโลยี เท่าทันเหตุการณ์ เตรียมรับมือการเปลี่ยนแปลงการใช้แรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรในการทำงาน รับฟังความคิดเห็น ส่งเสริม สนับสนุน เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ครูและบุคลากรนำมาเสนอ และกระตุ้นให้ครูบุคลากรเกิดความ ต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในสถานศึกษา ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันเทคโนโลยี เท่าทันเหตุการณ์ เตรียมรับมือการเปลี่ยนแปลง ...”

(ครู คนที่ 1, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรในการทำงาน รับฟังความคิดเห็น ส่งเสริม สนับสนุน เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ครูและบุคลากรนำมาเสนอ และ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษาทันยุคทันสมัย ...”

(ครู คนที่ 2, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา โดยมีการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจ รู้เท่าทันเทคโนโลยี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีมาจัดการ ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน กระตุ้นให้ครูบุคลากรเกิดความ ต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จนทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงที่ดีในสถานศึกษา ...”

(ครู คนที่ 3, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

2. โรงเรียนหนองโพนสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3

2.1 การศึกษาเอกสาร (แผนปฏิบัติการโรงเรียน แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโรงเรียน เอกสารการประเมินตนเองโรงเรียน(SAR) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ ในการนำนวัตกรรมมาบริหารจัดการในสถานศึกษา จนได้รับรางวัล ผู้วิจัยนวัตกรรม สร้างสรรค์คนดี ด้านการบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับประเทศ (ระดับดีมาก) ประจำปี พ.ศ. 2564 จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารสถานศึกษาได้เน้นนักเรียนเป็นหลักสำคัญและมุ่งพัฒนาให้ครูมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน จนได้รับการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ศ.2564 – 2568) ประเมินภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 จากสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) การศึกษาปฐมวัย และระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนได้รับรางวัล ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ในโครงการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ประจำปี พ.ศ.2564 จากสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่ง ประเทศไทย

2.2 การสังเกตการณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ในด้านการใช้ เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ในการปฏิบัติงานมีการ ประชุมวางแผนเน้นกระบวนการ PDCA ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีของคนใน สถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษา ร่วมวิเคราะห์ปัญหา รับฟังความคิดเห็น และผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองอยู่เสมอ รู้เท่าทันข่าวสาร และยังสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนา งานในสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.3 การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

2.3.1 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และสนับสนุนให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้าหาความรู้ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานและใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ...”
(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ ICT ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน...”
(ครู คนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และได้้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการเรียนของนักเรียน ...”
(ครู คนที่ 2, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานและใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ...”
(ครู คนที่ 3, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

2.3.2 ด้านคิดเชิงระบบ ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผนของทุกคนในสถานศึกษา ผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาอย่างรอบครอบ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที่และเหมาะสม ...”
(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ และมีการนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ...”

(ครู คนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมเพื่อวางแผนการทำงาน จัดทำแผนปฏิบัติงานจากการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร มีการลำดับความสำคัญของกิจกรรม และมีการมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม ...”

(ครู คนที่ 2, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมวางแผนก่อนการปฏิบัติงาน ทุกครั้ง มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ก่อนการมอบหมายงานผู้บริหารได้มีการอธิบายงานอย่างละเอียด และคอยเป็นที่ปรึกษาให้กับครูและบุคลากร และผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาอย่างรอบครอบและเหมาะสม ...”

(ครู คนที่ 3, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

2.3.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้มีความรักใคร่เคารพนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน และผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรต่าง ๆ มีการนำครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ มีการใช้ระบบ social ในการประชาสัมพันธ์และติดต่อสื่อสารกับครู บุคลากร และบุคคล องค์กรภายนอก ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร อยู่แบบเป็นที่ปรึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรักใคร่กันให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี ...”

(ครู คนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานศึกษา และผู้บริหารมีทักษะการประสานงานกับชุมชนได้เป็นอย่างดี มีการติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ผ่านทางระบบออนไลน์...”

(ครู คนที่ 2, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเหมาะกับทุกคน มีการสร้างขวัญกำลังใจ และมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอก ผู้ปกครอง ชุมชน มีการนำครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ...”

(ครู คนที่ 3, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

2.3.4 ด้านวิสัยทัศน์ ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการตั้งเป้าหมายการพัฒนาร่วมกับครูและบุคลากรทุกคน เน้นความเป็นไปได้ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่วางไว้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยมีการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาร่วมกับครูและบุคลากร มีการวางเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ ...”

(ครู คนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการมองเห็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมุ่งมั่น ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาอย่างชัดเจน เน้นพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และเป็นผู้นำในการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ...”

(ครู คนที่ 2, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาที่มึนในการนำวิสัยทัศน์ขององค์กร
สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดจุดหมายปลายทางของสถานศึกษาที่ชัดเจน
นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ...”

(ครู คนที่ 3, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

2.3.5 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้
พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีเทคนิคในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดแรงขับ
ในการปฏิบัติงาน และมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาตนเองตามความสนใจ
เพื่อนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความ
ต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างแรงขับในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมาย
และมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ...”

(ครู คนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองตลอดเวลา
หาความรู้เทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ มีการส่งเสริมให้ครู
และบุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามความสนใจ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียน
การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(ครู คนที่ 2, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ยอมรับ
ที่จะเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในสิ่งที่จะเกิดประโยชน์กับการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้
พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเองอย่างเต็ม
ความสามารถ ...”

(ครู คนที่ 3, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

3. โรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3.1 การศึกษาเอกสาร (แผนปฏิบัติการโรงเรียน แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโรงเรียน เอกสารการประเมินตนเองโรงเรียน(SAR) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี นวัตกรรมสถานศึกษาคือ “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี 2565 ด้านการบริหาร จัดการสถานศึกษา ชื่อผลงาน วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) SIYAK MODEL ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ โดยผ่านการประกันภายนอก ภายใต้ สถานการณ์โควิด 19 (พ.ศ.2564–2568) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) การศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมงานวิชาการของนักเรียนจนนักเรียนได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 เหรียญทอง โครงการงานคณิตศาสตร์ ประเภททฤษฎี หรือคำอธิบายทางคณิตศาสตร์ ป.4 – ป.6 รางวัล เหรียญทอง กิจกรรมเทคนิคผสม Mixed Media ป.4 – ป.6 รางวัลเหรียญทอง การแข่งขัน สภานักเรียน ป.1 – ป.6 ในงานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 70 ระดับชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 การสังเกตการณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในด้านการ ส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน ที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ และที่สำคัญส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง แต่ในด้าน บุคลากรเน้นที่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยส่งเสริมในทุก ๆ ด้านให้บุคลากรได้นำ ความรู้ความสามารถออกมาใช้อย่างเต็มที่ ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรเป็นอย่างมาก ที่จะพัฒนาตนเอง

3.3 การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ ได้ข้อสรุปดังนี้

3.3.1 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวอย่าง คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนใช้ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีใช้ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน การนิเทศ ทั้งยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้นักเรียนค้นคว้าข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตได้เต็มที่ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ...”

(ครู คนที่ 1, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จัดเก็บข้อมูลบนฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสะดวกต่อการใช้งาน ...”

(ครู คนที่ 2, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อสะดวกในการใช้และสนับสนุนครูและบุคลากรพัฒนาตนเองด้าน ICT อยู่เสมอ ...”

(ครู คนที่ 3, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

3.4.2 ด้านคิดเชิงระบบ ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการทำงานอย่างชัดเจน มีการประชุมวางแผน ทำงานตามกระบวนการ PDCA เน้นวิธีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพและถูกต้อง ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีการปฏิบัติตามแผนงานที่วางเอาไว้ และสามารถคิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ...”

(ครู คนที่ 1, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม เพื่อร่วมกันวางแผนการทำงานก่อนการจัดกิจกรรมทุกครั้ง และทำงานตามกระบวนการ PDCA กำหนดเป้าหมายของภารกิจงานไว้อย่างชัดเจน ...”

(ครู คนที่ 2, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงาน มีการวางแผนเป็นขั้นตอน ทำงานตามขั้นตอน มีการประเมินผลงาน ...”

(ครู คนที่ 3, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

3.3.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร จัดกิจกรรมร่วมกัน ให้ความสำคัญกับการจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง และมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนเป็นอย่างดี ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาโดยมีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ใส่ใจรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น วันเกิด การเยี่ยมไข้ การเยี่ยมคลอด ...”

(ครู คนที่ 1, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา จัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ มีกระบวนการบริหารจัดการความขัดแย้งได้ดี ...”

(ครู คนที่ 2, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรักใคร่และเคารพกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการติดต่อสื่อสารอันดีกับผู้ปกครอง มีการจัดตั้งไลน์กลุ่มกับผู้ปกครอง มีการทำกิจกรรมร่วมกับองค์กรภายนอก ...”

(ครู คนที่ 2, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

3.3.4 ด้านวิสัยทัศน์ ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษา มีการร่วมกัน SWOT วางแผนการพัฒนาสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน โดยร่วมมือกับทุกฝ่าย มีการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนา
สถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน เป็นผู้นำทีมในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ...”

(ครู คนที่ 1, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา
ตามสภาพจริง ตามบริบท วางแผนการพัฒนาศนศึกษาร่วมกับทุกฝ่าย กำหนด
เป้าหมายการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน ...”

(ครู คนที่ 2, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นกระบวนการพัฒนาศนศึกษาตาม
กระบวนการบ้านสี่แยกโมเดล กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน สร้างความตระหนักให้กับครู
และบุคลากรทุกคน สร้างความร่วมมือร่วมใจ เป็นผู้นำในการพัฒนาศนศึกษาให้ประ
สบความสำเร็จ ...”

(ครู คนที่ 3, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

3.3.3 ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความ
ต้องการประสบความสำเร็จ สนับสนุนการใช้เทคนิควิธีการมาใช้ในการพัฒนาศนศึกษา
ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการ
พัฒนาตนเอง เพื่อพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลง ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคการจูงใจ กระตุ้นให้ครูเกิดความ
ต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม พัฒนาให้ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลง ...”

(ครู คนที่ 1, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เน้นให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถเท่าทันเหตุการณ์เท่าทันเทคโนโลยี ...”

(ครู คนที่ 2, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง เพื่อพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลง ...”

(ครู คนที่ 3, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

3.4 การสอบถามพูดคุย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการข้อมูลในสถานศึกษา ใช้เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อรู้เท่าทันเทคโนโลยี มีการวางแผนการทำงานอย่างมีขั้นตอน ทำงานตามกระบวนการ PDCA ให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีเทคนิคการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรภายนอกอย่างสม่ำเสมอ และเป็นผู้นำที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถนำพาสถานศึกษาก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงได้เหมาะสมกับยุคสมัย

ผู้วิจัยนำผลจากการศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์ การสอบถามพูดคุย การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ แล้วนำมาทำการสังเคราะห์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 รายละเอียดดังตาราง 29 - 36

ตาราง 29 ผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)

ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>โรงเรียนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ นำนวัตกรรมมาบริหารจัดการในสถานศึกษา จนได้รับรางวัล ผู้วิจัยนวัตกรรมสร้างสรรค์คนดี ด้านการบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับประเทศ (ระดับดีมาก) ประจำปี พ.ศ. 2564 จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารสถานศึกษาได้เน้นนักเรียนเป็นหลักสำคัญและมุ่งพัฒนาให้ครูมีทักษะในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน จนได้รับการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ศ.2564 – 2568) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) การศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนได้รับรางวัล ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ในโครงการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ประจำปี พ.ศ.2564 จากสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย</p> <p>โรงเรียนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่อย่างชัดเจน มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายใต้รูปแบบการบริหาร และการจัดการสถานศึกษา</p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ นำนวัตกรรมมาบริหารจัดการในสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาได้เน้นนักเรียนเป็นหลักสำคัญและมุ่งพัฒนาให้ครูมีทักษะในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษายังมีนวัตกรรมสถานศึกษาคือ หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม อีกทั้ง ยังได้สร้างโมเดลการบริหารที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนประสบความสำเร็จ ทำให้สถานศึกษาได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมาย ทั้งรางวัลที่เกิดจากการประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารสถานศึกษาจนประสบความสำเร็จ รางวัลที่ได้จากการประสบความสำเร็จของครูผู้สอน และรางวัลที่เกิดจากการประสบความสำเร็จของนักเรียน</p>

ตาราง 29 (ต่อ)

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>ตาม KPM Model เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และควมามีวินัยของผู้เรียนจนทำให้ได้รับรางวัลต่าง ๆ ทั้งในด้านสถานศึกษาจนทำให้ได้รับรางวัลต่าง ๆ ทั้งในด้านสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำ หนึ่งครูหนึ่งนวัตกรรม จนทำให้โรงเรียนได้รับรางวัลต่าง ๆ ทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน เช่น รางวัลหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม ประจำปี 2564 เหรียญเงิน ระดับประเทศ การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ออนไลน์ ITA ประจำปีงบประมาณ 2564 ได้ระดับคุณภาพ AA รางวัลสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประจำปีงบประมาณ 2564 รางวัลโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ในการจัดการเรียนรู้ Active Learning ร่วมกับภาคีเครือข่าย รางวัลชนะเลิศ หลักสูตรนอกห้องเรียนโครงการเรียนรู้เล่นเลอะนอกห้องเรียนปี 2 ของบรีส Outdoor Learning รางวัลรองชนะเลิศ ประกวดภาพยนตร์สั้นส่งเสริมการท่องเที่ยวตามโครงการชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี จังหวัดกาฬสินธุ์</p> <p>โรงเรียนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมสถานศึกษาคือ “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี 2565 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ชื่อผลงาน วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) SIYAK MODEL ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบ</p>	

ตาราง 29 (ต่อ)

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>ความสำเร็จ โดยผ่านการประกันภายนอก (พ.ศ.2564-2568) จากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) การศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมงานวิชาการของนักเรียนจนนักเรียนได้รับ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 เหรียญทอง โครงการงาน คณิตศาสตร์ ประเภททฤษฎี หรือคำอธิบายทาง คณิตศาสตร์ ป.4-ป.6 รางวัลเหรียญทอง กิจกรรม เทคนิคผสม Mixed Media ป.4-ป.6 รางวัลเหรียญทอง การแข่งขันสภานักเรียน ป.1-ป.6 ในงาน ศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 70 ระดับชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p>	

จากตาราง 29 ผลการสังเคราะห์การศึกษาเอกสาร ทั้ง 3 โรงเรียนที่มีความ เป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาใช้ นำนวัตกรรมมาบริหารจัดการในสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษา ได้เน้นนักเรียนเป็นหลักสำคัญและมุ่งพัฒนาให้ครูมีทักษะในการปฏิบัติงาน การจัดการ เรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษายังมีนวัตกรรมสถานศึกษาคือ หนึ่งโรงเรียน หนึ่ง นวัตกรรม อีกทั้ง ยังได้สร้างโมเดลการบริหารที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา จนประสบความสำเร็จ ทำให้สถานศึกษาได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมาย ทั้งรางวัลที่เกิดจาก การประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารสถานศึกษาจนประสบ ความสำเร็จ รางวัลที่ได้จากการประสบความสำเร็จของครูผู้สอน และรางวัลที่เกิดจากการ ประสบความสำเร็จของนักเรียน

ตาราง 30 ผลที่ได้จากการสังเกตการณ์ดำเนินงานของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>โรงเรียนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ในด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ในการปฏิบัติงานมีการประชุมวางแผนเน้นกระบวนการ PDCA ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีของคนในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษา ร่วมวิเคราะห์ปัญหา รับฟังความคิดเห็น และผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รู้เท่าทันข่าวสาร และยังสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนางานในสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา</p> <p>โรงเรียนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกการเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ตามคุณลักษณะในทุกองค์ประกอบอย่างชัดเจน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการงาน 4 ฝ่ายและงานกิจกรรมด้านอื่น ๆ อย่างเป็นรูปธรรมจนทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้</p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ในการปฏิบัติงานมีการประชุมวางแผนเน้นกระบวนการ PDCA ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีของคนในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกเป็นอย่างดี มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนางานในสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีมีความคิดเชิงบวก มองเห็นวิกฤติเป็นโอกาสเสมอ มองการไกล สามารถคาดเดาอนาคตได้ไกลเคียงเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ สร้างความตระหนักให้ทุกคนรู้จักหน้าที่ บทบาทของตนเองและปฏิบัติตามที่มอบหมายในทีม มีวิสัยทัศน์ในด้านการส่งเสริม</p>

ตาราง 30 (ต่อ)

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>มีความคิดเชิงบวก มองเห็นวิกฤติเป็นโอกาสเสมอ มองการไกล สามารถคาดเดาอนาคตได้ไกลเคียง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ สร้างความตระหนักให้ทุกคนรู้จักหน้าที่ บทบาทของตนเองและปฏิบัติตามที่มอบหมายในทีม</p> <p>โรงเรียนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในด้านการส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน ที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ และที่สำคัญส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง ในด้านบุคลากร เน้นที่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยส่งเสริมในทุก ๆ ด้านให้บุคลากรได้นำความรู้ความสามารถออกมาใช้อย่างเต็มที่ ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรเป็นอย่างมากที่จะพัฒนาตนเอง</p>	<p>นวัตกรรมทางการศึกษาทั้งในด้าน การปฏิบัติงาน และการจัดการเรียน การสอน ที่จะทำให้สถานศึกษา ประสบความสำเร็จ และที่สำคัญ ส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง</p>

จากตาราง 30 ผลการสังเคราะห์ การสังเกตการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ในการปฏิบัติงานมีการประชุมวางแผนเน้นกระบวนการ PDCA ส่งเสริมการสร้างควมสัมพันธ์อันดีของคนในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกเป็นอย่างดี มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนางานในสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีมีความคิดเชิงบวก มองเห็นวิกฤติเป็นโอกาสเสมอ มองการไกล สามารถคาดเดาอนาคตได้ไกลเคียงเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ สร้างความตระหนักให้ทุกคนรู้จักหน้าที่ บทบาทของตนเองและปฏิบัติตามที่มอบหมายในทีม มีวิสัยทัศน์ในด้านการส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน ที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ และที่สำคัญส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง

ตาราง 31 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากร โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้ง 3 โรงเรียนในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้วยการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ ICT ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการเรียนของนักเรียน</p> <p>1.3 ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานและใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน</p> <p>1.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วยในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา มีการจัดเก็บข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ การจัดเก็บข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่ออำนวยความสะดวก และลดความซ้ำซ้อน จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ เพื่อทุกคนจะสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้สะดวกทุกที่ตลอดเวลา มีการส่งเสริมให้ครูใช้ ICT ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงานทั้ง 4 สนับสนุนนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลค้นคว้าหาความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ</p>

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เช่น การจัดอบรมพัฒนาบุคลากรด้าน การจัดการสารสนเทศและการใช้เทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้มีการ จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันโดยมีการ จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ เพื่อทุกคนจะ สามารถเรียกใช้ข้อมูลได้สะดวกทุกที่ทุกเวลา</p> <p>1.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำด้าน การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดอบรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในเรื่องที่บุคลากร ต้องการเรียนรู้ ช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียน การสอน ส่งเสริมให้นักเรียนค้นคว้าข้อมูลจาก อินเทอร์เน็ตได้เต็มที่ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>1.8 ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาใช้ในการอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงาน เพื่อช่วยลดระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานจัดเก็บข้อมูลบนฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสะดวกต่อการใช้งาน</p>	

ตาราง 31 (ต่อ)

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนให้ครูใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อสะดวกในการใช้ และสนับสนุนครูและบุคลากรพัฒนาตนเองด้าน ICT อยู่เสมอ	

จากตาราง 31 ผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้ง 3 โรงเรียน มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ การจัดเก็บข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อง่ายต่อการใช้ และลดความซ้ำซ้อน จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ เพื่อทุกคนจะสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้สะดวกทุกที่ทุกเวลา มีการส่งเสริมให้ครูใช้ ICT ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงานทั้ง 4 สนับสนุนนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลค้นคว้าหาความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

ตาราง 32 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากร โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านคิดเชิงระบบ ทั้ง 3 โรงเรียนในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้วยการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>2. ด้านคิดเชิงระบบ</p> <p>2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ และมีการนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี</p> <p>2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมเพื่อวางแผนการทำงาน จัดทำแผนปฏิบัติงานจากการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร มีการลำดับความสำคัญของกิจกรรม และมีการมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม</p> <p>2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ก่อนการมอบหมายงานผู้บริหารได้มีการอธิบายงานอย่างละเอียด และคอยเป็นที่เลี้ยงให้กับครูและบุคลากร และผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบและเหมาะสม</p> <p>2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานอย่างเป็นระบบ คือมีการแบ่งงานให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเหมาะสม มีการประชุมวางแผนลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หลังจากจบงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการปรับปรุงแก้ไข</p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ประชุมเพื่อวางแผนการทำงาน จัดทำแผนปฏิบัติงานจากการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร โดยใช้กระบวนการ PLC ซึ่งมีการกำหนดกรอบในการแก้ปัญหาหรือการดำเนินงานตามกระบวนการ PDCA มีการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ มีการลำดับความสำคัญของกิจกรรม และมีการมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีการนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี</p>

ตาราง 32 (ต่อ)

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีทักษะการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้อง</p> <p>2.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างมีขั้นตอน ปฏิบัติงานอย่างเป็นทีมโดยใช้กระบวนการ PLC ซึ่งมีการกำหนดกรอบในการแก้ปัญหาหรือการดำเนินงานตามกระบวนการ PDCA โดยมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานผ่าน KPM Model</p> <p>2.7 ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีการปฏิบัติตามแผนงานที่วางเอาไว้ และสามารถคิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี</p> <p>2.8 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมเพื่อร่วมกันวางแผนการทำงานก่อนการจัดกิจกรรมทุกครั้ง และทำงานตามกระบวนการ PDCA กำหนดเป้าหมายของภารกิจงานไว้อย่างชัดเจน</p> <p>2.9 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงาน มีการวางแผนเป็นขั้นตอน ทำงานตามขั้นตอน มีการประเมินผลงาน</p>	

จากตาราง 32 ผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) คิดเชิงระบบ ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ประชุมเพื่อวางแผนการทำงาน จัดทำแผนปฏิบัติงานจากการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร โดยใช้กระบวนการ PLC ซึ่งมีการกำหนดกรอบในการแก้ปัญหาหรือการ

ดำเนินงานตามกระบวนการ PDCA มีการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ มีการลำดับความสำคัญของกิจกรรม และมีการมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีการนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี

ตาราง 33 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากร โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ การศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้วยการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>3. ด้านมนุษยสัมพันธ์</p> <p>3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร อยู่แบบเป็นที่ เป็นน่อง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรักใคร่นับ ถือกันให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีการประสาน ความร่วมมือกับผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอก เป็นอย่างดี</p> <p>3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม มี กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานศึกษา และ ผู้บริหารมีทักษะการประสานงานกับชุมชนได้เป็น อย่างดี มีการติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ผ่านทาง ระบบออนไลน์</p> <p>3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ กับทุกคน มีการสร้างขวัญกำลังใจ และมีการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอก ผู้ปกครอง ชุมชน มีการนำครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับ ชุมชนอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติ ใหม่ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูและ บุคลากร อยู่แบบเป็นที่ เป็นน่อง ให้ ความสำคัญกับเรื่อง πουบุคลากรนำมา ปรีक्षा ดูแลทุกข์สุขของครูและ บุคลากรทุกคน ส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรมีความรักใคร่นับถือกันให้ เกียรติซึ่งกันและกัน และมีการ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี มี การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู และบุคลากรอย่างเหมาะสม มี กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ใน สถานศึกษา และผู้บริหารมีทักษะ การประสานงานกับชุมชนได้เป็น อย่างดี มีการติดต่อสื่อสาร</p>

ตาราง 33 (ต่อ)

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความสัมพันธ์กับครูและบุคลากรทุกคน มีการ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง มีการตั้งกลุ่มไลน์ กับผู้ปกครองเพื่อเป็นช่องทางในการแจ้งข่าวสาร มี การประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ</p> <p>3.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับครูและบุคลากรทุกคน ให้ความสำคัญกับเรื่อง ที่บุคลากรนำมาปรึกษา ดูแลทุกข์สุขของครูและ บุคลากรทุกคน และมีการให้ความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและองค์กรภายนอก</p> <p>3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียน ครูและบุคลากรผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงมีการจัดกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เช่น กิจกรรมการ ทำบุญตักบาตร กิจกรรมรวมเหย้าศิษย์เก่า และมี กิจกรรมหนึ่งนักเรียนหนึ่งกิจกรรม เพื่อนำความรู้และ ทักษะที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้</p> <p>3.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคการสร้าง มนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อ กัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ใส่ใจรายละเอียด เล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น วันเกิด การเยี่ยมไข้ การเยี่ยมคลอด</p> <p>3.8 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา จัดกิจกรรม กระชับความสัมพันธ์ มีกระบวนการบริหารจัดการ ความขัดแย้งได้ดี</p>	<p>ประชาสัมพันธ์ผ่านทางระบบ ออนไลน์ และผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงมี การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน จัดกิจกรรมกระชับ ความสัมพันธ์ มีกระบวนการบริหาร จัดการความขัดแย้งได้ดี</p>

ตาราง 33 (ต่อ)

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>3.9 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรักใคร่และเคารพกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการติดต่อสื่อสารอันดีกับผู้ปกครอง มีการจัดตั้งไลน์กลุ่มกับผู้ปกครอง มีการทำกิจกรรมร่วมกับองค์กรภายนอก</p>	

จากตาราง 33 ผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร อยู่แบบเป็นพี่เป็นน้อง ให้ความสำคัญกับเรื่องที่บุคลากรนำมาปรึกษาดูแลทุกข์สุขของครูและบุคลากรทุกคน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรักใคร่นับถือกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานศึกษา และผู้บริหารมีทักษะการประสานงานกับชุมชนได้เป็นอย่างดี มีการติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ผ่านทางระบบออนไลน์ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียน ครูและบุคลากรผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ มีกระบวนการบริหารจัดการความขัดแย้งได้ดี

ตาราง 34 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากร โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านวิสัยทัศน์ ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้วยการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>4. ด้านวิสัยทัศน์</p> <p>4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่วางไว้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยมีการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาร่วมกับครูและบุคลากร มีการวางเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้</p> <p>4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการมองถึงแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมุ่งมั่น ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาอย่างชัดเจน เน้นพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และเป็นผู้นำในการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน</p> <p>4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มในการนำวิสัยทัศน์ขององค์กร สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดจุดหมายปลายทางของสถานศึกษาที่ชัดเจน นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ</p> <p>4.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร มีการจัดกิจกรรมหนึ่งครู หนึ่งกิจกรรม เพื่อนำนวัตกรรมที่จัดทำไปพัฒนานักเรียนให้สามารถอ่านออกเขียนได้ อ่านคล่องเขียนคล่อง ส่งเสริมให้ครูเป็นครูมืออาชีพทำงานเป็นทีม ผ่านกระบวนการ PLC ทำให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ</p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการมองถึงแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมุ่งมั่น ชัดเจนมีการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาร่วมกับครูและบุคลากร มีการวางเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ กำหนดจุดหมายปลายทางของสถานศึกษาที่ชัดเจน นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยมีการวางแผนกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบายทั้งในระดับประเทศ ระดับเขต</p> <p>สถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา ตามสภาพจริง ตามบริบท กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาร่วมกับครูและบุคลากร นำโมเดลการบริหาร KPM Model กระบวนการบ้านสี่แยกโมเดล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา นำวิสัยทัศน์ขององค์กร สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ตาราง 34 (ต่อ)

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>4.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบายทั้งในระดับประเทศ ระดับเขต โดยเริ่มจากการร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ แล้ววางแผนการปฏิบัติงานให้ เป็นขั้นเป็นตอน</p> <p>4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู บุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน โดยกำหนดผ่านโมเดลการบริหาร (KPM Model) เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ มีการร่วมมือกัน กับชุมชน ผู้ปกครองในการวางแผนเพื่อพัฒนา สถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพต่อไป</p> <p>4.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด วิสัยทัศน์การพัฒนาสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน เป็น ผู้นำที่มุ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ</p> <p>4.8 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ ปัญหาของสถานศึกษา ตามสภาพจริง ตามบริบท วางแผนการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับทุกฝ่าย กำหนดเป้าหมายการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน</p> <p>4.9 ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นกระบวนการ การ พัฒนาสถานศึกษาตามกระบวนการบ้านสี่แยกโมเดล มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน สร้างความ ตระหนักให้กับครูและบุคลากรทุกคน สามารถสร้าง ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดกับครูและบุคลากร มีภาวะ ผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้</p>	

จากตาราง 34 การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านวิสัยทัศน์ ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการมองเห็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมุ่งมั่น ชัดเจน มีการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาร่วมกับครูและบุคลากร มีการวางแผน เป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ กำหนดจุดหมายปลายทางของสถานศึกษาที่ชัดเจน นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยมีการวางแผน กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบายทั้งในระดับประเทศ ระดับเขต สถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา ตามสภาพจริง ตามบริบท กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาร่วมกับครูและบุคลากร นำโมเดลการบริหาร KPM Model กระบวนการบ้านสี่แยกโมเดล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา นำวิสัยทัศน์ขององค์กร สู่อำนาจปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 35 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากร โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้วยการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>5.1 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมาย และมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มใหม่</p> <p>5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองตลอดเวลา หาความรู้เทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามความสนใจ เพื่อนำ</p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ หาความรู้เทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน ยอมรับที่จะเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในสิ่งที่จะเกิดประโยชน์กับการบริหารการศึกษา มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูปลະ</p>

ตาราง 35 (ต่อ)

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>ความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ยอมรับที่จะเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในสิ่งที่จะเกิดประโยชน์กับการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ</p> <p>5.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันเทคโนโลยี เท่าทันเหตุการณ์ เตรียมรับมือการเปลี่ยนแปลง</p> <p>5.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรในการทำงาน รับฟังความคิดเห็น ส่งเสริม สนับสนุน เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ครูและบุคลากรนำมาเสนอ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษาทันยุคทันสมัย</p> <p>5.6 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจรู้เท่าทันเทคโนโลยี เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีมาจัดการข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน กระตุ้นให้ครูปลະบุคลากรเกิดความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในสถานศึกษา</p>	<p>บุคลากรเกิดความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมาย จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันเทคโนโลยี เท่าทันเหตุการณ์ เตรียมรับมือการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมรับมือการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน</p> <p>ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริม สนับสนุน เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ครูและบุคลากรนำมาเสนอ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษาทันยุคทันสมัย ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง เพื่อพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลง</p>

ตาราง 35 (ต่อ)

การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>5.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคการจูงใจ กระตุ้นให้ครูเกิดความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม พัฒนาให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง</p> <p>5.8 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการ จัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เน้นให้ครูและบุคลากรมี ความรู้ความสามารถเท่าทันเหตุการณ์ เท่าทัน เทคโนโลยี</p> <p>5.9 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเป็น แบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง เพื่อพร้อมรับกับ ความเปลี่ยนแปลง</p>	

จากตาราง 35 การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความ เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผล สำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ยุคความปกติใหม่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ หาความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน ยอมรับที่จะเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในสิ่งที่จะเกิด ประโยชน์กับการบริหารการศึกษา มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดแรงขับในการ ปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูปลະบุคลากรเกิดความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อสร้าง แรงขับในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมาย จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันเทคโนโลยี เท่าทันเหตุการณ์ เตรียมรับมือการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิด

ริเริ่มใหม่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมรับมือการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมสนับสนุน เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ครูและบุคลากรนำมาเสนอ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้สถานศึกษาทันยุคทันสมัย ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง เพื่อพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ให้ทันต่อเหตุการณ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน มีการเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อเป็นการลดระยะเวลาในการทำงาน ลดความซ้ำซ้อนของงาน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานและใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน มีการสนับสนุนนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลค้นคว้าหาความรู้ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้เพียงพอต่อความต้องการ

2. ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวางแผนในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ ในการวางแผนควรเกิดจากการร่วมประชุมวางแผนของครูและบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยการนำกระบวนการ PLC มาใช้ มีการประเมินผลงาน สรุปปัญหา มีการสะท้อนกลับ นำกระบวนการ PDCA มาใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ในการบริหารงาน หากมีปัญหาเกิดขึ้นผู้บริหารควรมีทักษะการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี มีความรอบครอบในการตัดสินใจ เพื่อลดความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรักใคร่กันนับถือ

กันให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจ จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์
 ในสถานศึกษา ที่สำคัญคือให้ความสำคัญกับการจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง หากเกิด
 ความขัดแย้งขึ้นมาในองค์กร ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของคุณคลากร และควรให้
 ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอก มีการ
 ประสานความร่วมมือ ร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของ
 ผู้เรียน

4. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนา
 สถานศึกษาอย่างมุ่งมั่น ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยมีการวางแผน กำหนดนโยบายให้
 สอดคล้องกับนโยบายทั้งในระดับประเทศ ระดับเขต สถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาของ
 สถานศึกษา ตามสภาพจริง ตามบริบท ควรกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาร่วมกับครูและ
 บุคลากร มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นนำวิสัยทัศน์ขององค์กร สู่อำนาจ
 ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรใช้เทคนิคที่หลากหลาย เพื่อนำมาปฏิบัติให้บรรลุ
 เป้าหมาย

5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่พัฒนา
 ตนเองอย่างสม่ำเสมอ หาความรู้เทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน ต้องการสร้างความ
 ความเชื่อมั่นศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตัวเอง ยอมรับที่จะเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในสิ่งที่จะเกิด
 ประโยชน์กับการบริหารการศึกษา มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดแรงขับในการ
 ปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จนทำให้เกิด
 เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มใหม่
 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมรับมือการเปลี่ยนแปลงในยุค
 ปัจจุบัน ผู้บริหารควรมีเทคนิคการจูงใจให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะยอมรับเปลี่ยนแปลงที่
 เกิดขึ้น เพื่อที่จะนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

4. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีลำดับแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจาก 199 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,565 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 199 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,366 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา

2565 โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด. 2560, หน้า 121) จำนวน 308 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คน และครูผู้สอนจำนวน 230 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านคิดเชิงระบบ 4) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จาก 16 โรงเรียน จำนวน 50 ฉบับ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) โดยสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ มีค่าอำนาจ

จำแนกอยู่ระหว่าง 0.54 – 0.92 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.26 – 0.99 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และแบบออนไลน์

6. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.1.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ และรายด้านตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามสมมติฐานการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

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

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้การทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples t-test ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples t-test และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe - Method) หรือ LSD (LSD Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.4 สมมติฐานข้อที่ 3 สถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) โดยใช้สูตรดังนี้

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ทั้ง 5 ด้านใดมีความต้องการจำเป็นที่เรียงลำดับแล้ว จะนำการพัฒนา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่นั้น ๆ นำไปศึกษาผู้บริหารในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน ซึ่งพิจารณาจากโดยคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ มีผลงานด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และผ่านการประเมินจาก สมศ. รอบที่ 4 แล้วสรุปเป็นแนวทางในการนำทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่

สรุปผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

1.1 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดเชิงระบบ และในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ และในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือด้านวิสัยทัศน์

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.2.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดเชิงระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน และโดยรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง / ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

2.3.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มากกว่าประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (PNI = 0.180) ด้านการคิดเชิงระบบ (PNI = 0.172) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (PNI = 0.169) ด้านวิสัยทัศน์ (PNI = 0.167) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (PNI = 0.155)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญ

ของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นดังกล่าวลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนาม โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งโรงเรียนที่เข้าไปเก็บข้อมูลภาคสนาม ประกอบด้วย ดังนี้ 1) โรงเรียนหนองโพนสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 2) โรงเรียนบ้านคำพิมูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และ 3) โรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 แล้วนำมาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ความปกติใหม่ในโรงเรียน

จากการลงพื้นที่ศึกษาดูงาน โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนมาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์ การสอบถาม การพูดคุย การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน ในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ให้ทันต่อเหตุการณ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน มีการเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อเป็นการลดระยะเวลาในการทำงาน ลดความซ้ำซ้อนของงาน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานและใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน มีการสนับสนุนนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลค้นคว้าหาความรู้ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้เพียงพอต่อความต้องการ
2. ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวางแผนในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ ในการวางแผนควรเกิดจาก

การร่วมประชุมวางแผนของครูและบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยการนำกระบวนการ PLC มาใช้ มีการประเมินผลงาน สรุปปัญหา มีการสะท้อนกลับ นำกระบวนการ PDCA มาใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ในการบริหารงาน หากมีปัญหากเกิดขึ้นผู้บริหารควรมีทักษะการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี มีความรอบคอบในการตัดสินใจ เพื่อลดความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรักใคร่นับถือกันให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจ จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานศึกษา ที่สำคัญคือให้ความสำคัญกับการจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง หากเกิดความขัดแย้งขึ้นมาในองค์กร ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร และควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอก มีการประสานความร่วมมือ ร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

4. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมุ่งมั่น ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยมีการวางแผน กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบายทั้งในระดับประเทศ ระดับเขต สถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา ตามสภาพจริง ตามบริบท ควรกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาร่วมกับครูและบุคลากร มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นนำวิสัยทัศน์ขององค์กร สู่อำนาจปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรใช้เทคนิคที่หลากหลาย เพื่อนำมาปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ หากความรู้เทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน ต้องการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตัวเอง ยอมรับที่จะเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในสิ่งที่จะเกิดประโยชน์กับการบริหารการศึกษา มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดแรงขับในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมรับมือการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารควรมีเทคนิคการจูงใจให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะยอมรับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดเชิงระบบ และในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมออกมาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้ถึงการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่ โดยมีการแสดงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัย ปรับ เปลี่ยนวิธีการบริหาร เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการร่วมวางแผน ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ เน้นการทำงานที่เป็นระบบแบบแผน มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ และเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาประยุทธ์ ปยุตโต (2564, หน้า 157-170) ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำองค์การและเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน อำนาจการ และมอบหมายงานในกำกับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทั้งยังมีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกับ กชกร ชันดีกรม, ชวนชม ชินะตั้งกูร และกมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2565, หน้า 266) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เนื่องจากผู้บริหารต้องกำหนดทิศทางและนโยบายการศึกษา รวมทั้ง

การพัฒนาาระบบการศึกษาในสถาบันการศึกษา มีทักษะกระบวนการบริหาร เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเมื่อเกิดสถานการณ์ภาวะวิกฤตที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษานั้น ผู้บริหารต้องมีความสามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้นได้เร็วย่อมมีความได้เปรียบมาก การมีพื้นฐานการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษาที่ดี ถือเป็นกุญแจที่สำคัญในการเตรียมความพร้อมขอสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นำภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาจัดการกับงานทุกงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจ ต้องเข้าใจผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการคิดริเริ่มและวางกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการกับพันธกิจ เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนีภา ราชวงษ์ และ อำนวย ทองโปร่ง (2565, หน้า 56) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธณัชนันท์ พรหมแทนสุด (2564, หน้า 448) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ และในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงลักษณะการมีภาวะผู้นำที่มีทักษะการคิดที่เป็นขั้นเป็นตอน วางแผนอย่างเป็นระบบ มีการประสานความร่วมมือกับ

ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้นำได้อย่างเหมาะสม รับฟังข้อคิดเห็นของครูและบุคลากร อีกทั้งยังเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทันยุคทันสมัย ยอมรับที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและใช้ในการจัดการเรียนการสอน และมีการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน สามารถนำวิสัยทัศน์ขององค์กรสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคนิคที่หลากหลาย เพื่อนำมาปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย จึงทำให้ให้ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับชฎานันท์ อ่ำเชียง (2565, หน้า 131 – 142) กล่าวว่า ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นด้านสังคม สภาวะการณ์โรคระบาด และเทคโนโลยีมีกลไกขับเคลื่อนด้วยความทันสมัยส่งผลให้ผู้นำมีบทบาทต่อการบริหารและการพัฒนาองค์กร จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ มีความสามารถ มีการวางแผนรับมือกับความไม่แน่นอนของสถานการณ์กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาทักษะของผู้นำจึงถือเป็นหัวใจสำคัญแห่งความสำเร็จ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้นำจึงควรมีทักษะความเป็นมืออาชีพเพื่อแสวงหาแนวทางการแก้ไขและแนวทางพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรแห่งการเป็นเลิศ และสอดคล้องกับ พระมหาประยุทธ์ ปยุตโต (2564, หน้า 157 – 170) ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรและเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน อำนาจการ และมอบหมายงานในกำกับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด อีกทั้งมีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการ การศึกษาบรรลุผลสำเร็จ และต้องมีคุณสมบัติคุณลักษณะเป็นที่เคารพศรัทธาเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกหลักธรรมที่เหมาะสมและส่งผลต่อสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหาร การปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร สุริยะสุข ประเสริฐ (2564, หน้า 82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 1811) ได้ทำการ

วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก พบว่า การสร้างกลยุทธ์และพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 2476) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก พบว่า การสร้างกลยุทธ์และพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรปรัชญ์ หลวงโย, สันติ บุรณะชาติ, โสภา อำนวยรัตน์ และน้ำฝน กันมา (2564, หน้า 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีรายละเอียดดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าใจในภาระหน้าที่การบริหาร เทคนิคการบริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

พบว่า จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารกับครูผู้สอนมีความคิดเห็น แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 232) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 22 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดย ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสร้างแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคาดหวังในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ การ พัฒนสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กับชัยมงคล บุญชัย และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2565, หน้า 216) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนก ตามขนาดโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความ ปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ และบุคลากรดังกล่าวยังต้องรับผิดชอบภาระงานเป็นจำนวนมาก จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาศักยภาพในการบริหารทั้งด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคิดเชิงระบบ และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาได้ ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ ซึ่งมีบริบทที่มีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ เทคโนโลยีต่าง ๆ จึงทำให้สถานศึกษาดังกล่าวมีบุคลากรที่พร้อมในการช่วยเหลืองานของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวีรัตน์ รอดพันธ์ (2564, หน้า 42) เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเลขศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 235) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ผลของการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมและด้านการสร้างแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่ ถึงแม้บริบทของสถานศึกษาจะแตกต่างกัน ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ต่าง ๆ แต่บุคลากรมีความคาดหวังในเรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษา ไม่ต่างกันเพราะบุคลากรทุกโรงเรียนอยากให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่สามารถนำองค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงนี้ให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุดในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยมงคล บุญชัย และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2565, หน้า 216) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผลของการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่มากกว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการทำงานมากจะสามารถรู้และเข้าใจในระการบริหาร การจัดการ สถานศึกษา การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการทำงานน้อย เนื่องจากได้รับประสบการณ์จากการพบเจอสถานการณ์ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ทำมาหลายปี การสะสมประสบการณ์ การฝึกอบรมและการ พัฒนาตนเองที่สะสมมานาน จึงทำให้ความเห็นเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีร์ศักดิ์ สารสมศรี, ไพรวลัย โคตรตะ และชวนคิด มะเสนะ (2563, หน้า 353) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ยุคนี้เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด ทั้งด้านการใช้ชีวิต การเกิด นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนซึ่งไม่ว่าจะปฏิบัติงานมานานน้อยต่างกันอย่างไร ปฏิบัติงานอยู่ ในโรงเรียนที่ขนาดต่างกัน บริบทที่ต่างกันจะต้องปรับตัว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ ตลอดเวลา ทั้งในด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิด เชิงระบบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ก้าวเท่าทันโลกยุคแห่ง การเปลี่ยนแปลง หรือในยุคความปกติใหม่นี้ และเพื่อที่จะสามารถนำพาสถานศึกษาให้

ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการบริหารจัดการ และด้านการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวีรัตน์ รอดพันธ์ (2564, หน้า 42) เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ ในการทำงาน พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุค วิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปีและประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความ คิดเห็น ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 81) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลบุรีเขต 1 โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับ แรก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุศมาน หลีสันมะหมัด (2560, หน้า 23) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความจำเป็นและเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานขององค์กรใน ปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น นอกจากจะ ช่วยประมวลผลข้อมูลที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันให้กลายเป็นสารสนเทศที่ดี ถูกต้องและ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามความต้องการได้แล้ว ยังมีส่วนช่วยให้องค์กรมีความ ได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจอีกด้วย ทั้งนี้เทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องถูกนำไปใช้ ร่วมกันกันได้ระหว่างทรัพยากรอื่น ๆ ภายในองค์กรได้อย่างลงตัว นอกจากนี้เทคโนโลยี สารสนเทศยังมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าในด้านการเมืองการ ปกครอง สังคม สาธารณสุข คมนาคม ความมั่นคงปลอดภัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยใช้ในการดำเนินการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ แสวงหาความรู้ ใช้ในการบริหารการศึกษาตลอดจนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและบริการสารสนเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวฟุรีย์ อุปลัมภ์ (2558, หน้า 52) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเปรียบเหมือนเครื่องจักรที่สามารถรองรับข้อมูลข่าวสารมาทำการประมวลผล และการแสดงผลตามที่ต้องการได้รวดเร็วโดยอาศัยองค์ประกอบอื่น ๆ ช่วยในการจัดการ ได้แก่ โปรแกรมปฏิบัติการ โปรแกรมชุดคำสั่งต่าง ๆ และที่สำคัญคือ ผู้ที่จะตัดสินใจหรือสั่งการให้ทำงานได้ถูกต้องตามเป้าหมายซึ่งได้แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใช้ ผู้บริหาร และผู้ชำนาญการหรือนักเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรง ซึ่งจะส่งผลให้สถาบันการศึกษานั้นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างดี

ในส่วนด้านการคิดเชิงระบบ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562, หน้า 289) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะ ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง ตระหนักว่าจะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมีอาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ และด้านการสื่อสารดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก โสอินทร (2562, หน้า 38) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นกระบวนการคิดในเชิงองค์รวมหรือภาพรวม ที่มองเห็นถึงความเชื่อมโยงสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ และเข้าใจในกระบวนการความสัมพันธ์ยอมรับความมีพลวัตและสามารถจัดลำดับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ได้จนนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่สมบูรณ์มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มกรพันธ์ จุฑะรสก (2555, online) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการปรับวิธีคิดหรือเพิ่มวิธีคิด ใช้วิธีคิดหลาย ๆ แบบในเวลาเดียวกัน แต่ต้องมีวิธีเลือกวิธีคิดหลัก ในแต่ละสถานการณ์มีหลักเกณฑ์และเหตุผล โดยใช้ข้อมูลหลากหลายให้สัมพันธ์กันเป็นองค์รวม โดยตระหนักถึงองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์และมีหน้าที่ต่อเชื่อมกันอยู่เป็นปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับที่สาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา ศรีวัฒน์ (2556, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การสร้างสัมพันธ์ภาพของบุคคลให้เกิดขึ้นในสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมใด ๆ ก็ตามจำต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสนับสนุนหรืออุปสรรคต่อความสัมพันธ์

ของสังคม แล้วดำเนินการสร้างเสริมพัฒนา และปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ให้เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้ได้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ การรู้จักตน การเข้าใจผู้อื่น และการมีสภาพแวดล้อมที่ดีสรุปได้ว่า องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านเข้าใจผู้อื่น ด้านเข้าใจตนเอง ด้านเข้าใจธรรมชาติ เพราะองค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ด้านคุณลักษณะส่วนตัว เป็นลักษณะที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีแตกต่างกันไป ด้านเข้าใจผู้อื่นก็เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้มนุษยสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล และผู้อื่นสามารถสื่อสารกันโดยปราศจากความขัดแย้ง มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นการนำหลักมนุษยสัมพันธ์มาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อความสำเร็จในการทำงานและความสามัคคีกันในหมู่คณะ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กันให้แน่นแฟ้นและยืนยาวมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร สุทัศน์ีย์ (2554, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ทำให้ตนเองมีความสุข ผู้อื่นมีความสุข และสังคมมีประสิทธิภาพนอกจากจะประกอบไปด้วย การศึกษาและปรับปรุงตนเอง เข้าใจผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ยังรวมถึงการให้และการรับอย่างเหมาะสม หรือจะพูดให้เหมาะกับสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแลกเปลี่ยนแต่ไม่ได้ หมายถึง แลกเปลี่ยนวัตถุสิ่งของเพียงอย่างเดียว รวมถึงการให้ความช่วยเหลือความเอื้ออาทร การให้เกียรติ การให้โอกาส การให้อภัย

ด้านวิสัยทัศน์ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับที่สี่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลาลัย นิมิบุตร (2550, หน้า 15) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีบทบาทและความสำคัญต่อนโยบายขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการมีวิสัยทัศน์จะช่วยกำหนดทิศทางการคาดการณ์อนาคต และใช้ประโยชน์จากการคาดการณ์นั้นมาวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องมี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองใบ สุตซารี (2551, หน้า 109 – 110 อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ บุณรัตน์, 2559 หน้า 60) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ที่ถูกต้องขององค์กรจะก้าวเข้าสู่อนาคต กล่าวคือ การที่มีความคิดอันถูกต้อง จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามที่ได้คิดไว้ล่วงหน้าแล้ว การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องช่วยให้สามารถดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถสูงเข้ามาร่วมงาน กล่าวคือ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่จะช่วยให้นุ้คนลากรในองค์กรมีความเต็มใจและเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ และบุคลากรจะเห็นคุณค่าในการทำให้ชีวิต ชุมชน และสังคมดีขึ้น อีกทั้งยังส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องช่วยทำให้วิถีการทำงานของบุคลากรมีคุณค่า กล่าวคือ บุคคลจะ

แสวงหางานที่มีความหมายต่อตนเอง เพราะบุคลากรที่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร บุคลากรจะเกิดความภูมิใจ เห็นคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่ มิใช่เป็นเพียงพนักงานคนหนึ่งเท่านั้น การที่บุคลากรได้ส่วนเสนอความคิดจะทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จและการเจริญเติบโตขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานชั้นเยี่ยมในองค์กร พื้นฐานธรรมชาติของคนทุกคนมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีส่วนร่วมสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ทุกคนจึงต้องการสร้างความชัดเจนในเป้าหมาย และต้องการทราบความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของตน วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนในองค์กรเห็นศักยภาพของตนเองได้อย่างชัดเจน เข้าใจจุดยืนของตนเอง และเข้าใจว่าจะก้าวไปในทิศทางใด และการมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะเป็นดังสะพานที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคตเข้าด้วยกันอย่างสมดุล กล่าวคือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ย่อมทราบและเข้าใจความต้องการของนักลงทุน ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า เป็นอย่างดี มีความสามารถที่ขอดีเยี่ยมเชื่อมโยงปัจจุบันเข้ากับอนาคต เพื่อตอบสนองของความแตกต่างระหว่างบุคคล

ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยฤทธิชัย บัลลังค์ (2559, หน้า 28) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กร สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล ความสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวมเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหาร ที่จำเป็นจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจโดยได้ทั้งงานและได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงาน และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านที่อยู่ในลำดับน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อช่วยในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียน สำนักงานเขตควรมีการจัดการอบรมพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านการใช้เทคโนโลยีให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน เพื่อที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานได้

2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านที่อยู่ในลำดับมากที่สุดมีสองด้านคือ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่เสมอเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ยอมรับที่จะเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในสิ่งที่จะเกิดประโยชน์กับการบริหารสถานศึกษา ใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

สารสนเทศ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ให้ทันต่อเหตุการณ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน มีการส่งเสริมให้ครูและใช้เข้ามาช่วยในการ บริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อเป็นการลดระยะเวลาในการทำงาน ลดความซ้ำซ้อนของงาน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอก มีการประสานความร่วมมือ ร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหาร จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ สารสนเทศ ซึ่งเป็นด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมาก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในส่วนการวิจัย คุณภาพ ควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาคุณภาพ โรงเรียน

2.3 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชกร ชันดีกรม, ชวนชม ชินะตังกูร และกมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(6), 255–269.
- กรมสุขภาพจิต. (2563). *New Normal ชีวิตวิถีใหม่*. เข้าถึงได้จาก www.bsh.go.th/download/Download/Download01.doc 19 กรกฎาคม 2565.
- กัณฑ์ภูภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์. (2564). *วัฒนธรรมองค์กรกับความเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal*. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/3MdwBOv> 1 มีนาคม 2565.
- กัณณิกา นิลวงษ์. (2530). *การศึกษาเปรียบเทียบความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษและมนุษยสัมพันธ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนโดยใช้กิจกรรมแบบล่าคำตอบและกิจกรรมตามคู่มือครู*. ปรินิพนธ์นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติมา พรหมจักร. (2557). *Systems Thinking Systems Research ปรับกระบวนการทัศน์พัฒนาระบบ*. ในประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากงานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ครั้งที่ 7 (หน้า 1–2). นนทบุรี: โรงพยาบาลศิริราช.
- กิตติศักดิ์ บุญรังสี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คณิตดา กรรณสูต. (2565). *พุทธวิถีกับภาวะผู้นำในยุคNEW NORMAL*. *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(2), 418–430.
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- จารุวรรณ นุสา. (2564). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชฎานันทน อ่ำเชียง, สุพรรณษา ศรสำแดง, ยุพดี อินทรจาด, ชนิตา ศรีโพธิ์ และฐานิศร ผองใส (2564). *ผู้นำมืออาชีพกับการปรับตัวในยุค (New Normal)*. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(2), 131–142.

- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยมงคล บุญชัย และจารุวรรณ เขียวน้ำซุ่ม. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(38), 208–223.
- ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์. (2552). *วิธีคิดกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ไทย ออฟเซต.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555), *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2555) *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา*. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทวีสันต์ วิชัยวงษ์. (2562). *ภาวะผู้นำยุคใหม่และทักษะในการบริหารงานในองค์กร*. *วารสารวิชาการแสงอีสาน*, 16(2), 673 – 686.
- ธัญชนันท์ พรหมแทนสุด. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(8), 440 – 456.
- ธัญชนก ศิริโสภิตกุล. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นด้านจริยธรรมในการใช้เฟซบุ๊กของวัยรุ่นไทยในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธีรศักดิ์ สารสมัคร, ไพรวลัย โคตรตะและชวนคิด มะเสนะ. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 29. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 (หน้า 348 – 358)*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นเรนทร์ ฤทธิไตรภูมิพิทักษ์. (2021). *บทบาทผู้นำท้องถิ่นของภาคตะวันออกเฉียงเหนือในยุคการเปลี่ยนแปลง. วารสารการบริหารการศึกษา ศษ.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.*
- บรรพต ริงงาม. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- บุญธิดา สุขวิเศษ.(2557). *สารสนเทศเพื่อการจัดการ. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.*
- บุญเรือน ทองทิพย์. (2563). *โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับศักยภาพของผู้นำต่อการพัฒนาองค์กรแบบ New Normal. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(11), 434-447.*
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553) *การพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบวิชาคณิตศาสตร์ ระดับช่วงชั้นที่ 4. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- บุษกร เขจรศักดิ์. (2558). *การพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงระบบสำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- บุษกร เขจรศักดิ์. (2558). *การพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงระบบสำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- บัญญัติ ธานี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.*

- พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์. (2563). บทบาท “ผู้นำ” ยุคโควิด “ต้องสร้างทุกคนให้เป็นผู้บริหาร.” เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-523827> 19 กรกฎาคม 2565.
- พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารพุทธอาชีวศึกษา*, 7(1), 37-52.
- พระมหาประยุทธ์ ปยุตโต. (2564). ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 9(1), 157-170.
- พัชนียา ราชวงษ์ และอำนาจ ทองโปร่ง. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. *บทความวิจัย*, 7(6), 47-65.
- พัชรา วาณิชวาทิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำจากทฤษฎีแนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พิชามญช์ ม่วงแก้ว. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิฑูล อภัยโส. (2557). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(5), 1085-1018.
- _____. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(6), 2469-2483.

- ภูษิต ปุณรัตน์ และคณะ. (2561). การบริหารเวลาการบริหารชีวิตตามวิถีพุทธในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการธรรมทรรคน*, 18 (2), 295–304.
- มกราพันธ์ จุฑะรสก. (2555). *การฝึกทดลองการคิดอย่างเป็นระบบในชีวิตประจำวัน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.bcnsurin.ac.th/e-teacher/data/PkPSPonFri91803.doc> 14 กันยายน 2565.
- มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มาเรียม นิลพันธ์. (2553). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาลีณี จุฑิตปะมา. (ม.ป.ป). *มนุษย์สัมพันธ์*. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มาลี บุญศิริพันธ์. (2563). *รู้จัก "New Normal" ฉบับราชบัณฑิตยสภา*. เข้าถึงได้จาก <https://news.thaipbs.or.th/content/292126> 19 มิถุนายน 2565.
- รักชนก ไสอินทร. (2562). *การพัฒนาการคิดเชิงระบบโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการ รายวิชาสังคมศึกษาสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนที่ปราชญ์พิทยาอำเภอ เกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราณี จินสุทธิ. (2564). *แนวทางการพัฒนาครูวิถีใหม่ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล*. *ครูสภา* วิทยากรย, 2(2), 16–31.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านปึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2563). *New Normal ราชบัณฑิตยสภา*. เข้าถึงได้จาก <https://royal-society-so.th/new-normal> 29 กรกฎาคม 2565.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

- _____ (2538). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2538*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลดาวัลย์ ไทยธัญพาณิช. (2536). *เทคโนโลยีสารสนเทศกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลักขณา สริวัฒน์. (2556). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์.
- ลาวัลย์ มหาทุมะรัตน์. (2549). *ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มในการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15 (38), 224–240.
- วรปรัชญ์ หลวงโย, สันติ บุรณะชาติ, โสภา อำนวยรัตน์ และน้ำฝน กันมา. (2564). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 16(2), 59–72.
- วัชรภาพร ริกการณ. (2555). *การศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2564). *New Normal* ทางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ ชัยมูล และสุพรรณษา ยวงทอง. (2552). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพมหานคร: โปรวิชั่น .
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *ภาวะผู้นำ นานาทัศนะ พิมพ์ครั้งที่ 3*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.

- วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ และพระปลัดสถิตย์ โปธิญาโณ. (2565). ภาวะผู้นำกับการบริหาร
องค์การในยุคนิวนอร์มัล. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(1), 123-134.
- เวฬุรีย์ อุปถัมภ์. (2558). การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่ส่งผลต่อการ
เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด
ฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
ศศิธร รักษาชนม์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริพร อัจฉกษา. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัด
ราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา, คมสันต์ ธีระพีช และ วิชุดา จันทรเวโรจน์. (2564). บทบาทของ
ผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์การบนฐานวิถีชีวิตใหม่. *วารสารวิทยาการ
จัดการปริทัศน์*, 23(2), 257-266.
- สไบแพร สัปโส. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง ไชยศรีฮาด. (2548). *มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ล้มมา รธนีย์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *ทิศทาง
แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560- 2564)*. รายงาน
สรุปผลการประชุมประจำปี 2558. นนทบุรี: ศูนย์แสดงการประชุมอิมแพ็ค
เมืองทองธานี.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. (2565). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3*. เข้าถึงได้จาก http://web.kalasin3.go.th/web/view.php?article_id=1043 25 กรกฎาคม 2565.
- สุกัญชลิลา บุญมาธรรม จิรวัดม์ แก้วโกศล และเอกพงษ์ ทองแท้. (2559). การพัฒนาระบบสารสนเทศจัดการฐานข้อมูลงานวิจัย คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. *วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม*, 3(2), 39–45.
- สุกัญญา พูลกลี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุภาพ ฤทธิบำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. สารนิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. สารนิพนธ์ ศษ.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุภาภรณ์ พรหมบุตร. (2563). *New Normal กับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง*. เข้าถึงได้จาก <https://www.dip.go.th/th/download-file-news?file=1622> 15 สิงหาคม 2565.
- สุรัตน์ ดวงขามทม. (2562). *บัญญัติ 10 ประการ...สู่การเป็นนักบริหารมืออาชีพ*. เข้าถึงได้จาก <https://jeal.snru.ac.th/Files/Article/401-ArticleTextFile-20190903134630.pdf> 30 กรกฎาคม 2565.
- สุรรัตน์ รอดพัน. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *วารสารการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 9(35). 36–45.

- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2560). *การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิผล*. อุบลราชธานี: โรงพิมพ์ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ เตชะนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development*, 5(6), 364–373.
- อรอุมา รุ่งเรืองวานิชกุล. (2556). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัย ด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรอุษา ปุณยบุรณะ. (2558). *การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียนสาธิต*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อำนวยการ แสงสว่าง. (2544). *การบริหารงานบุคคล Personnel management*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อุศมาน หลีสันมะหมัด. (2560). *สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- AUSTRIA, M. D. (2022). Academic Leadership and Management Skills of Private School Administrators under New Normal Conditions.
- Bass, B.M. and Avolio. (1999). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Beceril, M. J. Z., Carcallas, M. C., Bentillo, J. D., Omilig, H. S., Nellas, M. A., Pacaldo, M. C., ... & Ocba, P. S. (2022). School administrators leadership styles in the new normal. *World Journal on Education and Humanities Research*, 3(1), 81–92.
- Beyer, S. F. (1985). *Use of Computers in the Administration of None Public School*. Dissertation Abstract International.

- Carlos Solorzano.(2018). *Top Five Attributes You Need To Look For In Next Generation Leaders*. Retrieved from <https://medium.com/@csolorzanoi/top-five-attributes-you-need-to-look-for-in-next-generation-leaders-1d2f37cfc637> July 6th, 2022.
- Daft, R. L. (2005). *The Leadership Experience* (3rd ed.). Mason, Ohio: Thomson South-Western.
- Dubrin. Andrew T. (1981). *Human Relation A Job Oriented Approach*. Verginia.
- Espiritu Jr, M. L. (2021). New Normal Leadership Competencies of School Heads and Its Influence on Their Decision-Making Style and Organizational Trust. *Online Submission*, 5(11), 101-105.
- Feather, John and Sturges, Paul, editors. (1997). *International Encyclopedia of Information and Library Science*. London: Routledge.
- Francisco, C. D., & Nuqui, A. V. (2020). *Emergence of a Situational Leadership during COVID-19 Pandemic Called New Normal Leadership*. *Online Submission*, 4(10), 15-19.
- Kapur, S. (2007). *How a Visionary Leader is made*. Retrieved from <http://rediff/money/2007/jul/03leader.htm> June 28th, 2022.
- Kotter, J. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Boston: MA.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (2000). *Educational Administration Concept and Practice*. (3rd ed). Belmont: Wadsworth.
- Manuba, F. R., & Estillomo, R. (2022, February). *New normal educational leadership and management of geographically challenged school administrators in the Division of Capiz*. In Proceeding of the International Conference on Family Business and Entrepreneurship
- Muchinsky, P.M. (1997). *Psychology Applied to Work an Instructions to Industrial and Organizational Psychology*. (5th ed). California: Brooks/Cole. Reston Publishing.
- Northouse,P. G. (2012).*Leadership:Theory and practice* (6th ed.). Thousand Oaks, CA:Sage.

- Quigley. (1995). *Vision*. New York : McGraw–Hill.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations*. New York: Free Press. Retrieved from:
<https://books.google.co.th/books?id=9U1K5LjUOwEC&printsec=frontcover&dq=diffusi#v=onepage&q&f=false>. August 25th 2022.
- Rosenberg. (1993). *Attitude Organization and Change:And Analysis of Consistency Among Attitude Components*. Westport: Greenwood Press.
- Yukl, G.A. (1998). *Leadership in Organizations*. (5th ed). NJ: Prentice–Hall.
- Yulk, G (2002). *Leadership in Organizations* (4thed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เรื่อง ความต้องการ
จำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 5 ท่าน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายชัยณรงค์ ฤทธิวงศ์ รองผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
4. นายยุทธชัย สาระพันธ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสมเด็จพระประชานุเคราะห์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
5. นายวสันต์ สายัณเณาะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเหล่าใหญ่วัฒนาสนธิ์ผดุงเวทย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๒



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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๒๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๔๕๕ ๗๑๓๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๒

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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๑๑๒๒๕๒๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๔๕๕ ๗๑๓๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๒



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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายชัยณรงค์ ฤทธิวงศ์

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

ด้วย นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๔๕๕ ๗๑๓๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๒

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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายยุทธชัย สาระพันธ์

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

ด้วย นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๒๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๔๕๕ ๗๑๓๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๒

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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสันต์ สายันเกษะ

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

ด้วย นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๒๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๔๕๕ ๗๑๓๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์-เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๔๕๕ ๗๑๓๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๐๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๔๕๕ ๗๑๓๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๗

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

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำพิมูล

ด้วย นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๑๒๒๕๒๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทลินทิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าโรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าศึกษาดูงานในโรงเรียนของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้เข้าศึกษาดูงานอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๔๕๕ ๗๑๓๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๗



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

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ

ด้วย นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๑๒๒๕๒๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าโรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าศึกษาดูงานในโรงเรียนของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้เข้าศึกษาดูงานอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๔๕๕ ๗๑๓๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองโพนสูง

ด้วย นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าโรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าศึกษาดูงานในโรงเรียนของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้เข้าศึกษาดูงานอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๔๕๕ ๗๑๓๕

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์

เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย

นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านคิดเชิงระบบ และ 5) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับความสามารถที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคความปกติใหม่

3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงที่สุด โดยขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อละช่องให้ครบทั้งสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทร 086-455-7135

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพ
ของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

- ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน)
- ขนาดกลาง / ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป)

3. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
- 10-20 ปี
- มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3

<https://forms.gle/qf2PAvPWKP2qYUbU9>



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 36 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ดานการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ									
1	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการนำมาใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการแก้ปัญหาในการบริหารงาน และแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ									
	เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วยลด การใช้ทรัพยากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้นักเรียนใช้เทคโนโลยี ในการค้นคว้าหาความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้ ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์									
11	ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ บุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อ ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ บุคลากรภายนอกสถานศึกษา ทั้งชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อประสาน ความร่วมมือกันในการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารอันดีระหว่าง บุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือรวมใจกันกับ ครูและบุคลากรภายในองค์กรเพื่อ ดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. ดานมนุษยสัมพันธ์									
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูบุคลากรมีความรักใคร่กันถึงกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่กันแบบพี่น้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีทักษะการบริหารเพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารให้ความสนใจ เข้าใจปัญหาทางการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัวที่บุคลากรกำลังประสบอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีความเข้าใจในวิถีชีวิต วัฒนธรรมประเพณีของแต่ละชุมชน และส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. ดานวิสัยทัศน์									
21	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพปัจจุบันขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. ด้านวิสัยทัศน์									
23	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับ ทั้งในระดับประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและ ท้องถิ่น เพื่อนำมากำหนด เป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความ เป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารเป็นผู้นำทีมในการนำวิสัยทัศน์ ขององค์กร สู่การปฏิบัติอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมีการสังเคราะห์บริบทของ สถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์มาปฏิบัติเพื่อนำ สถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทาง ที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับ ครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเข้าใจเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ชัดเจน โดยมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิด การยอมรับในวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารมีการกำหนดจุดหมายปลายทาง ของสถานศึกษาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
30	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน เพื่อนำองค์กร ก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่ออย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. ดานคิดเชิงระบบ									
31	ผู้บริหารมีการคิดแบบเป็นขั้นเป็นตอน จัดลำดับความคิดได้ดี จัดลำดับ ความสำคัญได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชื่อมโยง และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารมีการสร้างกรอบแนวคิดการ ทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการวางแผนงาน เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	ผู้บริหารใช้ทักษะการคิดในการแก้ปัญหา อย่างสมเหตุสมผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารมีการจัดความสำคัญของงานแบบ เป็นขั้นเป็นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารมีความสามารถ และทักษะใน การคิดแก้ไขปัญหาได้เหมาะสมกับ สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันท่วงที	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
39	ผู้บริหารมีการพิจารณาปัญหาอย่างรอบ ด้าน และครอบคลุม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์หลังวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการบริหารองค์การอย่างเป็นระบบ ด้วยความรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง									
41	ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจในการ ทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
43	ผู้บริหารกระตุ้นให้กับครูและบุคลากรเกิด ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นแรงขับให้เกิดการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาวิธีการ ใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิด ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
46	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีในการ แก้ปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
47	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีเจตคติ ในแง่บวก เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 36 (ต่อ)

ขอ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
48	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรดูเพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
49	ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตัวเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
50	ผู้บริหารเป็นผู้นำเพื่อให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 37 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสภาพปัจจุบันของต่องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.54-0.90 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95	1	0.76
	2	0.87
	3	0.88
	4	0.83
	5	0.80
	6	0.87
	7	0.90
	8	0.83
	9	0.54
	10	0.89
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.73-0.92 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96	11	0.83
	12	0.84
	13	0.87
	14	0.92
	15	0.92
	16	0.81
	17	0.84
	18	0.81
	19	0.79
	20	0.73
	21	0.78
	22	0.88

ตาราง 37 (ต่อ)

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. ด้านวิสัยทัศน์ (ต่อ) ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.78-0.89 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96	23	0.84
	24	0.84
	25	0.84
	26	0.81
	27	0.89
	28	0.84
	29	0.85
	30	0.87
4. ด้านคิดเชิงระบบ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.79-0.92 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97	31	0.80
	32	0.79
	33	0.92
	34	0.81
	35	0.84
	36	0.86
	37	0.90
	38	0.86
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.75-0.92 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96	39	0.92
	40	0.81
	41	0.90
	42	0.79
	43	0.92
	44	0.89
	45	0.80
	46	0.83
	47	0.75

ตาราง 37 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	48	0.83
ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.75-0.92	49	0.85
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96	50	0.79
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เท่ากับ 0.98		

จากตาราง 37 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.54 – 0.92 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ เท่ากับ 0.98 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96
3. ด้านวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96
4. ด้านการคิดเชิงระบบ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96

ตาราง 38 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.26-0.71 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.82	1	0.67
	2	0.53
	3	0.69
	4	0.62
	5	0.49
	6	0.62
	7	0.71
	8	0.50
	9	0.26
	10	0.34
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.64-0.99 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97	11	0.73
	12	0.92
	13	0.64
	14	0.99
	15	0.99
	16	0.99
	17	0.94
	18	0.94
	19	0.89
	20	0.94
	21	0.97
	22	0.97

ตาราง 39 (ต่อ)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. ด้านวิสัยทัศน์ (ต่อ) ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.53-0.98 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97	23	0.86
	24	0.97
	25	0.97
	26	0.97
	27	0.97
	28	0.88
	29	0.98
	30	0.53
4. ด้านการคิดเชิงระบบ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.73-0.97 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97	31	0.97
	32	0.97
	33	0.97
	34	0.96
	35	0.73
	36	0.97
	37	0.83
	38	0.76
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.33-0.97 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94	39	0.96
	40	0.97
	41	0.33
	42	0.97
	43	0.42
	44	0.73
	45	0.97
46	0.83	
47	0.97	

ตาราง 38 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคความปกติใหม่	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	48	0.97
ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.75-0.92	49	0.95
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94	50	0.97
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เท่ากับ 0.98		

จากตาราง 38 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.26 – 0.99 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ เท่ากับ 0.98 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.82
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97
3. ด้านวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97
4. ด้านคิดเชิงระบบ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97
5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ตารางค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สภาพปัจจุบัน

		Statistics					
		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X
N	Valid	314	314	314	314	314	314
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1599	4.1978	4.1962	4.1850	4.2471	4.1972
Std. Deviation		.48285	.59133	.52829	.56495	.52107	.51241

ตารางค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สภาพที่พึงประสงค์

		Statistics					
		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
N	Valid	314	314	314	314	314	314
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.9137	4.9076	4.9041	4.9089	4.9061	4.9081
Std. Deviation		.23962	.26185	.26719	.26737	.24271	.23618

ตารางการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples t-test

สภาพปัจจุบัน สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
X ₁	Equal variances assumed	20.872	.000	9.056	312	.000	.49685	.05486	.38890	.60480
	Equal variances not assumed			7.814	116.153	.000	.49685	.06358	.37092	.62279
X ₂	Equal variances assumed	1.510	.220	10.724	312	.000	.69215	.06454	.56516	.81915
	Equal variances not assumed			11.294	163.702	.000	.69215	.06128	.57115	.81316
X ₃	Equal variances assumed	11.561	.001	11.673	312	.000	.65695	.05628	.54621	.76768
	Equal variances not assumed			11.132	135.453	.000	.65695	.05901	.54024	.77365
X ₄	Equal variances assumed	11.411	.001	11.265	312	.000	.68517	.06082	.56549	.80484
	Equal variances not assumed			11.186	145.608	.000	.68517	.06125	.56410	.80623
X ₅	Equal variances assumed	7.109	.008	11.127	312	.000	.62639	.05630	.51562	.73716
	Equal variances not assumed			10.935	142.854	.000	.62639	.05728	.51315	.73962
X	Equal variances assumed	9.466	.002	11.524	312	.000	.63150	.05480	.52368	.73932
	Equal variances not assumed			11.041	136.543	.000	.63150	.05719	.51840	.74460

ตารางการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples t-test

สภาพที่พึงประสงค์ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Y ₁	Equal variances assumed	3.242	.073	1.037	312	.300	.03169	.03054	-.02841	.09179
	Equal variances not assumed			1.120	172.794	.264	.03169	.02828	-.02414	.08751
Y ₂	Equal variances assumed	7.943	.005	1.443	312	.150	.04807	.03333	-.01750	.11364
	Equal variances not assumed			1.673	203.870	.096	.04807	.02874	-.00860	.10474
Y ₃	Equal variances assumed	7.638	.006	1.459	312	.146	.04961	.03400	-.01729	.11651
	Equal variances not assumed			1.610	181.391	.109	.04961	.03081	-.01119	.11040
Y ₄	Equal variances assumed	4.718	.031	1.217	312	.224	.04146	.03406	-.02556	.10847
	Equal variances not assumed			1.295	167.209	.197	.04146	.03202	-.02175	.10467
Y ₅	Equal variances assumed	.149	.700	.888	312	.375	.02749	.03095	-.03341	.08840
	Equal variances not assumed			.904	152.754	.367	.02749	.03040	-.03257	.08756
Y	Equal variances assumed	3.217	.074	1.319	312	.188	.03966	.03007	-.01951	.09884
	Equal variances not assumed			1.420	171.685	.157	.03966	.02793	-.01546	.09479

ตารางการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples t-test

สภาพปัจจุบัน ขนาดของโรงเรียน

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
X ₁	Equal variances assumed	3.946	.048	1.612	312	.108	.088	.054	-.019	.195
	Equal variances not assumed			1.615	309.062	.107	.088	.054	-.019	.194
X ₂	Equal variances assumed	2.660	.104	1.889	312	.060	.126	.066	-.005	.256
	Equal variances not assumed			1.889	311.954	.060	.126	.066	-.005	.256
X ₃	Equal variances assumed	5.214	.023	2.216	312	.027	.131	.059	.015	.248
	Equal variances not assumed			2.217	311.986	.027	.131	.059	.015	.248
X ₄	Equal variances assumed	4.270	.040	2.126	312	.034	.135	.063	.010	.260
	Equal variances not assumed			2.127	311.631	.034	.135	.063	.010	.259
X ₅	Equal variances assumed	3.480	.063	1.938	312	.054	.113	.059	-.002	.229
	Equal variances not assumed			1.939	311.550	.053	.113	.059	-.002	.229
X	Equal variances assumed	5.128	.024	2.060	312	.040	.119	.058	.005	.232
	Equal variances not assumed			2.062	311.500	.040	.119	.057	.005	.232

ตารางการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples t-test

สภาพที่พึงประสงค์ ขนาดของโรงเรียน

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Y ₁	Equal variances assumed	4.192	.041	1.284	312	.200	.035	.027	-.018	.088
	Equal variances not assumed			1.282	304.749	.201	.035	.027	-.019	.088
Y ₂	Equal variances assumed	2.546	.112	.985	312	.325	.029	.030	-.029	.087
	Equal variances not assumed			.983	300.556	.327	.029	.030	-.029	.087
Y ₃	Equal variances assumed	5.645	.018	1.371	312	.171	.041	.030	-.018	.101
	Equal variances not assumed			1.368	299.505	.172	.041	.030	-.018	.101
Y ₄	Equal variances assumed	2.797	.095	.963	312	.336	.029	.030	-.030	.088
	Equal variances not assumed			.961	298.752	.337	.029	.030	-.030	.089
Y ₅	Equal variances assumed	2.013	.157	.948	312	.344	.026	.027	-.028	.080
	Equal variances not assumed			.946	303.721	.345	.026	.027	-.028	.080
Y	Equal variances assumed	4.275	.039	1.202	312	.230	.032	.027	-.020	.084
	Equal variances not assumed			1.201	305.965	.231	.032	.027	-.020	.085

ตารางทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สภาพปัจจุบัน ประสิทธิภาพการทำงาน

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X₁	Between Groups	1.737	2	.869	3.792	.024
	Within Groups	71.237	311	.229		
	Total	72.974	313			
X₂	Between Groups	2.929	2	1.465	4.276	.015
	Within Groups	106.519	311	.343		
	Total	109.448	313			
X₃	Between Groups	2.503	2	1.252	4.588	.011
	Within Groups	84.852	311	.273		
	Total	87.355	313			
X₄	Between Groups	2.752	2	1.376	4.405	.013
	Within Groups	97.148	311	.312		
	Total	99.900	313			
X₅	Between Groups	3.161	2	1.581	6.008	.003
	Within Groups	81.821	311	.263		
	Total	84.982	313			
X	Between Groups	2.514	2	1.257	4.906	.008
	Within Groups	79.670	311	.256		
	Total	82.184	313			

ตารางทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
สภาพที่พึงประสงค์ ประสบการณ์การทำงาน

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y ₁	Between Groups	.453	2	.226	4.020	.019
	Within Groups	17.518	311	.056		
	Total	17.971	313			
Y ₂	Between Groups	.237	2	.118	1.733	.178
	Within Groups	21.225	311	.068		
	Total	21.462	313			
Y ₃	Between Groups	.300	2	.150	2.117	.122
	Within Groups	22.045	311	.071		
	Total	22.345	313			
Y ₄	Between Groups	.125	2	.063	.874	.418
	Within Groups	22.250	311	.072		
	Total	22.375	313			
Y ₅	Between Groups	.253	2	.126	2.162	.117
	Within Groups	18.186	311	.058		
	Total	18.439	313			
Y	Between Groups	.260	2	.130	2.349	.097
	Within Groups	17.199	311	.055		
	Total	17.459	313			

ภาคผนวก ช

เครื่องมือที่ใช้ในการหาแนวทางพัฒนา

**การศึกษาเอกสารโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)
ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3**

ชื่อผู้วิจัย นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา

โรงเรียน

วัน / เดือน / ปี

**สรุปการประเมินเอกสารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติ
ใหม่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา**

1. แผนปฏิบัติการประจำปี

.....
.....
.....

2. แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

.....
.....
.....

3. รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา

.....
.....
.....

แบบสังเกตการณ์บริหารของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)

ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

วัน / เดือน / ปี โรงเรียน

กิจกรรม

1. ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ สิ่งที่สามารถได้

.....
.....
.....
.....
.....

2. ด้านการคิดเชิงระบบ สิ่งที่สามารถได้

.....
.....
.....
.....
.....

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ สิ่งที่สามารถได้

.....
.....
.....
.....
.....

4. ด้านวิสัยทัศน์ สิ่งที่สามารถทำได้

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่สามารถทำได้

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวม เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 แบบสัมภาษณ์เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ (ผู้บริหาร)

1. ชื่อ..... นามสกุล
2. โรงเรียน..... ตำแหน่ง.....
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
4. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน.....
5. สถานที่ให้สัมภาษณ์.....
6. วัน / เดือน / ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1. ท่านมีวิธีและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีวิธีและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในด้านการคิดเชิงระบบอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีวิธีและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

- 4. ท่านมีวิธีและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความ
ปกติใหม่ ในด้านวิสัยทัศน์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

- 5. ท่านมีวิธีและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความ
ปกติใหม่ ในด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวม เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 แบบสัมภาษณ์เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ (ครูผู้สอน)

7. ชื่อ..... นามสกุล
8. โรงเรียน..... ตำแหน่ง.....
9. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
10. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน.....
11. สถานที่ให้สัมภาษณ์.....
12. วัน / เดือน / ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1. ผู้บริหารของท่านมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ผู้บริหารของท่านมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในด้านการคิดเชิงระบบอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ผู้บริหารของท่านมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ผู้บริหารของท่านมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในด้าน
วิสัยทัศน์อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

5. ผู้บริหารของท่านมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ ในด้าน
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก ช

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนที่ใช้ในการหาแนวทางพัฒนา

1. โรงเรียนบ้านคำพิมูล



นาย ครรชิต ไซติจำลอง
ผู้อำนวยการโรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐาน

ที่อยู่ หมู่ที่ 3 บ้านคำพิมูล ตำบลทุ่งคอง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
46180

ระดับที่เปิดสอน : อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น

อีเมลล์ : bankumpimool.school@gmail.com

จำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2565 จำนวน 156 คน

จำนวนห้องเรียน 11 ห้องเรียน

จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา 17 คน

วิสัยทัศน์

โรงเรียนบ้านคำพิมูล จัดการศึกษาให้ประชากรในวัยเรียนทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีคุณธรรมนำปรีชาญาณเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและดำเนินการให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้เข้าเรียนและเรียนจบ
หลักสูตร

2. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา

3. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นความเป็นคนดีของสังคม

4. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาโดยน้อมนำปรีชาญาณเศรษฐกิจพอเพียง

ผลงาน/รางวัล

1. การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ภายใต้รูปแบบการบริหาร และการจัดการสถานศึกษา ตาม KPM Model

2. รางวัลหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม ประจำปี 2564 เหรียญเงิน
ระดับประเทศ
3. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา
ออนไลน์ ITA ประจำปีงบประมาณ 2564 ได้ระดับคุณภาพ AA
4. รางวัลสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ประจำปีงบประมาณ 2564
5. รางวัลโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice)
ในการจัดการเรียนรู้ Active Learning ร่วมกับภาคีเครือข่าย
6. รางวัลชนะเลิศ หลักสูตรนอกห้องเรียนโครงการเรียนรู้เล่นเลอะนอก
ห้องเรียนปี 2 ของบรีส Outdoor Learning
7. รางวัลรองชนะเลิศประกวดภาพยนตร์สั้นส่งเสริมการท่องเที่ยวตามโครงการ
ชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี จังหวัดกาฬสินธุ์

2. โรงเรียนหนองโพนสูง



นางสาวสายฝน สวัสดิ์เอื้อ
ผู้อำนวยการโรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐาน

ที่อยู่ หมู่ที่ 5 บ้านหนองโพนสูง ตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
46230

ระดับที่เปิดสอน : อนุบาล-ประถมศึกษา

จำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2565 จำนวน 54 คน

จำนวนห้องเรียน 8 ห้องเรียน

จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา 8 คน

เป้าหมายของโรงเรียน

จัดการศึกษาที่มีคุณภาพแก่นักเรียนโดยให้โอกาสเท่าเทียมกันเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี เป็นคนเก่งมีความรู้ มีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษา และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ปรัชญาการจัดการศึกษา

สถานศึกษาเน้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและสนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น พัฒนาสมรรถภาพด้านการฟัง การคิด การพูด การอ่าน และการเขียนที่เป็นระบบด้วยวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดให้ผู้เรียนมีความรู้ คุณคุณธรรม ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและแนววิถีพุทธ

ผลงาน/รางวัล

1. ผู้วิจัยนวัตกรรมสร้างสรรค์คนดี ด้านการบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับประเทศ (ระดับดีมาก) ประจำปี พ.ศ. 2564 จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผ่านการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ศ.2564 – 2568) ประเมินภายใต้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) การศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ในโครงการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ประจำปี พ.ศ.2564 จากสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
4. รางวัลเสมา ป.ป.ส. ประเภทผลงานดีเด่น ระดับเงิน โครงการสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุข ปีการศึกษา 2563
5. รางวัลสถานศึกษาปลอดภัย ประจำปี พ.ศ.2565
6. ผ่านการประเมินดีเด่นด้านสถานศึกษาปลอดภัย (MOE Safety Center) ประจำปี 2565
7. รางวัลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประเภทโรงเรียนขนาดเล็กยอดเยี่ยม ประจำปี 2565

3. โรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จพระเจ้า



นายศักดิ์สิทธิ์ แสนเมืองชิน
ผู้อำนวยการโรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐาน

ที่อยู่ หมู่ที่ 4 บ้านสี่แยก ตำบลสมเด็จ อำเภอสเมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ 46150

ระดับที่เปิดสอน : อนุบาล-ประถมศึกษา

อีเมลล์ : bansiyeaks@gmail.com

จำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,608 คน

จำนวนห้องเรียน 44 ห้องเรียน

จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา 78 คน

วิสัยทัศน์ (Visions)

โรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จพระเจ้าร่วมกับชุมชน มุ่งจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน สู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นักเรียนมีคุณธรรม ก้าวหน้าวิชาการ สืบสานวัฒนธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญา

นักเรียนทุกคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ

พันธกิจ (Mission Statement)

1. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียน ให้บรรลุมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรก่อนประถมศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

2. ส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการงานบริหารทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน และงบประมาณ โดยการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา
3. ส่งเสริมและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อให้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาอย่างยั่งยืน
4. บริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับก่อนประถม
5. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผนพัฒนา การกำหนดยุทธศาสตร์ และมาตรการเร่งรัดคุณภาพ การจัดงบประมาณและทรัพยากร เพื่อการศึกษาที่เป็นระบบ และสมบูรณ์
6. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีสวัสดิการในการปฏิบัติงาน บรรลุมาตรฐานวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพอย่าง
7. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา
8. มีกรณีศึกษา ติดตามผลการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และการบริหารทั่วไปให้เกิดประโยชน์ บรรลุตามนโยบายและแผนการจัดการศึกษา
9. ประสานงาน ระดมทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อกร สนับสนุนการศึกษาและการเชื่อมโยงวิชาการระหว่างหน่วยงาน
10. จัดระบบเครือข่ายและพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อ สนับสนุนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ มีความทันสมัย เกิดความพึงพอใจระหว่าง หน่วยงานทางการศึกษาและสถาบันต่าง ๆ
11. จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) เน้นทักษะกระบวนการให้เกิดการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา และการคิด สร้างสรรค์ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ให้ผู้เรียนมีทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
12. น้อมนำแนวพระราชดำริและพระบรมราโชบายด้านการศึกษา มาใช้ในการ จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน เป็น

13. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

เป้าหมาย (Objectives)

1. ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนทุกคนได้รับการส่งเสริมด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต มีความปลอดภัยและการช่วยเหลือดูแลอย่างมีระบบ
3. ผู้เรียนทุกคนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตามศักยภาพ ความถนัด ความสะดวกสนใจอย่างมีความสุข
4. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นผู้นำและมีจิตอาสา สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขบนพื้นฐานของความพอเพียง
5. ครูและบุคลากรทุกคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณและสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ครูและบุคลากรทุกคนมีขวัญและกำลังใจ ละมีความสุขในการปฏิบัติงาน
7. โรงเรียนมีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
8. โรงเรียนสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อความเป็นเลิศ
9. โรงเรียนจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน
10. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีความปลอดภัย
11. โรงเรียนมีการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

ผลงาน/รางวัล

1. รางวัลยอดเยี่ยม วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) SIYAK MODEL ประจำปีงบประมาณ 2565
2. ผ่านการประกันภายนอก ภายใต้อาณัติการณโควิด 19 (พ.ศ.2564-2568) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) การศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 เหรียญทอง โครงการงานคณิตศาสตร์ ประเภท
ทฤษฎี หรือคำอธิบายทางคณิตศาสตร์ ป.4-ป.6 ในงานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 70
ระดับชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. รางวัลเหรียญทอง กิจกรรมเทคนิคผสม Mixed Media ป.4-ป.6 ในงานศิลป
หัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 70 ระดับชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. รางวัลเหรียญทอง การแข่งขันสภานักเรียน ป.1-ป.6 ในงานศิลปหัตถกรรม
นักเรียนครั้งที่ 70 ระดับชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6. ผ่านการประเมินรอบที่ 3 บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ปีการศึกษา 2562-
2566

ภาคผนวก ฅ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนบ้านคำพิมูล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ครูคนที่ 1 โรงเรียนบ้านคำพิมูล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ครูคนที่ 2 โรงเรียนบ้านคำพิมูล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ครูคนที่ 3 โรงเรียนบ้านคำพิมูล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนหนองโพนสูง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ครูคนที่ 1 โรงเรียนหนองโพนสูง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ครูคนที่ 2 โรงเรียนหนองโพนสูง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ครูคนที่ 3 โรงเรียนหนองโพนสูง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ครูคนที่ 1 โรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ ครูคนที่ 2 โรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ ครูคนที่ 3 โรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวเนตรนภา สิงขรณ์
วัน เดือน ปีเกิด	5 พฤษภาคม 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	163 หมู่ 7 ตำบลเหล่าใหญ่ อำเภอภูฉิมารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46110
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล ตำบลหนองแวง อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ 46150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเหล่าใหญ่วนาสนฑ์ผดุงเวทย์ อำเภอภูฉิมารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2553	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบัวขาว อำเภอภูฉิมารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านสงเปือยเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2561	ครู โรงเรียนบ้านสงเปือยเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2564	ครู โรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์