



ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
21ST CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SCHOOLS
UNDER SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วิทยานิพนธ์
ของ
นฤมล คุณาแก้ว

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ธันวาคม 2563

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

21ST CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SCHOOLS

UNDER SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



วิทยานิพนธ์
ของ
นฤมล กุหาแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ธันวาคม 2563



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
21st Century Leadership of School Administrators in Schools
under Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2

นฤมล กูหาแก้ว

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

22

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล)

วิษุฒิ บุญลอย

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.วิษุฒิ บุญลอย)

ธีรจักร

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล)

ชานนท์ วิชัยพงษ์

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.มนตรี วิชัยพงษ์)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ชานนท์ วิชัยพงษ์

คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิชัย ศรีพนมธนากร)

วันที่ 28 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2563

นฤมล คูหาแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย

ประธานกรรมการ

กศ.ค. (การบริหารและการจัดการการศึกษา)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล ปร.ค. (พัฒนศึกษา)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นลักษณะสำคัญและจำเป็นในการชักนำ จูงใจ
โน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตาม
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ทำงาน และ 3) จัดทำข้อเสนอแนะ และแนวทางการส่งเสริม
สนับสนุนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2562
ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 308 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเลือก
แบบเจาะจง จำนวน 10 คน เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า
5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 และเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ
เป็นแบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การทดสอบค่าที การพิจารณา
ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะ
และแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน
ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์

4) ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ 5) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมและพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหาร

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Narumon Khuhakaew. (2020). **21st Century Leadership of School Administrators in Schools under Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2**. Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Dr. Waiwoot Boonloy Ed.D. (Educational Administration and Management)	Chairman
Assistant Professor Dr. Theerangkoon Warabamrungskul Ph.D. (Development Education)	Member

Abstract

The school administrators leadership is an important and necessary feature in motivation and persuasion to subordinates inspiring work to succeed in accordance with the stated objectives. The purpose of this research were: 1) to study 21st century leadership of school administrators in schools, 2) to compare 21st century leadership of school administrators in schools classified by status and work experience, and 3) to make suggestions and ways to promote and support 21st century leadership of school administrators in schools under Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2. The sample group used in quantitative research was selected by using simple random sampling including 308 school administrators and teachers under Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2, in the 2019 academic year. The sample group used in qualitative research included 10 people and used specific selection method. The quantitative research tool was a 5 - level rating scale questionnaire. The reliability of the whole questionnaire was 0.96 and the qualitative research tool was an interview forms. The statistics used for data analysis were: percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, T-test, one-way ANOVA and content analysis.

The results of the research revealed that: 1) 21st century leadership of school administrators in schools overall is at a high level, 2) 21st century leadership of school administrators in schools, classified by status, were not statistically different, and classified by work experience, differences were statistically significant at the .05 level, and 3) suggestions and guidelines for promotion and support 21st century leadership of school administrators in schools included: 1) strategic management,

2) information technology, 3) human relations, 4) inducement and persuasion, and 5) interaction. The research results can be applied as a guideline for behavior modification and self-development of school administrators to be a good school administrator, accepted by subordinates and lead the organization to success by creating and developing leadership that occurs in the executive itself.

Keywords: Leadership, school administrators, 21st century



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.วิษุฒิ บุญลอย ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ติดตามตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดเวลา รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.มนตรี วิชัยวงษ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ คือ นายนิเวศน์ ชาดิวุฒ ดำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งเบญจา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 นางสาวรัชนิวีวรรณ ช้างวงศ์ ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกริม นางกัญญ์ชิสา พานทอง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองเรือ นางสาวเพชรรัชต์ แก้วสุวรรณ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อาจารย์ ดร.มนตรี วิชัยวงษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ขอขอบพระคุณผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดามารดาและผู้ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี นฤมล กุหาแก้ว

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมุติฐานในการวิจัย.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การบริหารสถานศึกษา.....	10
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	10
ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษา.....	11
กระบวนการและวิธีการของการบริหารการศึกษา.....	12
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.....	14
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	14
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	15
ความหมายของผู้นำในศตวรรษที่ 21.....	17
ความสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21.....	17
องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21.....	18
บริบทของการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
งานวิจัยต่างประเทศ.....	59
งานวิจัยในประเทศ.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 65
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 65
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 66
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 70
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 71
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 72
4	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 73
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 73
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 73
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 74
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 101
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 101
	วิธีดำเนินการวิจัย..... 101
	สรุปผลการวิจัย..... 105
	อภิปรายผล..... 107
	ข้อเสนอแนะ..... 112
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	121
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	122
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	124
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	148

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องของ แบบสัมภาษณ์.....	156
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	162
ภาคผนวก ฉ ภาพถ่ายการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างช่วงเดือนมีนาคม - เดือนเมษายน 2563	164
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	177

สารบัญญัตินาง

ตาราง	หน้า
1 การตั้งเภาะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.....	37
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.....	66
3 ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	76
5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้าน.....	77
6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	78
7 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2	157
8 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2	161
9 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2.....	163

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
---	---------------------------	---



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

สังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน นักเรียนในปัจจุบันตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มใหม่ที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี และมีการใช้เวลาส่วนมากอยู่กับคอมพิวเตอร์ เกมส์ อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือ รวมทั้งของเล่นต่าง ๆ ในยุคดิจิทัล ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้มีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น (สมหมาย อ๋าดอนกลอย. 2556 : 1, 6) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 91) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหาร ไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและด้านวิชาการ ตามมาตรฐานสมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานโดยมีธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 เกี่ยวกับทฤษฎีของความเป็นผู้นำ (สถาบันฝึกอบรม UP TRAINING. ออนไลน์. 2559) ที่กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำว่าต้องเป็นผู้ที่รู้จักรักษาสมดุลของบทบาทในการมุ่งงาน (Task - oriented) เน้นการบรรลุเป้าหมาย จัดวางโครงสร้างวิธีการทำงาน และบทบาทในการมุ่งเน้นพัฒนาสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (People - oriented) อย่างไรก็ตามแม้ว่าผู้นำจะทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองแล้ว ก็ยังไม่เพียงพอกับการเป็นผู้บริหารที่ดีได้ ผู้นำที่ดีนั้นยังต้องมีภาวะผู้นำที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน จึงมีผู้กล่าวถึงความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำและภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้มากมาย เช่น (สัมมา ธรณิษฐ์. 2556 : 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง โดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่ม ได้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่กำหนดไว้ (พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์. 2555 : 2) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะชักนำ จูงใจให้

บุคคลหรือกลุ่ม ให้ดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ภารดี อนันต์นาวิ. 2555 : 77 - 78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหาร ออกมาใช้ 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน 3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร 4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร และยังสอดคล้องกับการบริหารงานในยุคศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิช. 2558 : 14) ได้สรุปการบริหารสถานศึกษาในไทย ในการบรรยายแนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาในไทย ต้องมีการบริหารการสร้างคนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่พัฒนาครบด้าน เพื่อสร้าง 3L คือ Student Learning, Teacher Learning และ Systems Learning ต้องบริหารให้ได้ระบบการศึกษาที่รับผิดชอบต่อผลงานในทุกระดับ ทุกด้าน และระบบที่เปิดและมีปฏิสัมพันธ์รอบด้าน คือ มีการเชื่อมโยงกับสังคม เป็น Change & Learning Management การบริหารการศึกษาในไทยต้องบริหารเพื่อเรียกคุณค่าและศักดิ์ศรีของสถาบันวิชาชีพของครูให้ต่อเนื่องและยั่งยืน แพรวดาว สนองพันธ์ และเสาวณี สิริสุขศิลป์ (2557 : 46 - 47) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษย์ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 5) ทักษะด้านความรู้ความคิด 6) ทักษะด้านการบริหาร 7) ทักษะด้านการวางแผน 8) ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 9) ทักษะด้านการประเมิน 10) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ และ 11) ทักษะด้านการสร้างทีมงานอย่างทั่วถึง และพรชัย เจดามาน (ออนไลน์. 2560) ได้กล่าวถึงทักษะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่จะเป็แนวทางในการบริหารงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุด ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) การวางแผนที่ดีด้วยแผนกลยุทธ์ นโยบาย แผนงานที่ชัดเจนเข้าใจง่าย โดยการวางแผนนั้น ต้องมีแนวปฏิบัติที่เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี และสามารถปรับปรุงยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับนโยบายให้เป็นวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ 2) การจัดองค์กร (Organizing) เป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยไปกว่าสิ่งใด จะต้องมี การจัดโครงสร้างอย่างชัดเจนทั้งสายงานจัดบุคลากรตามสายบังคับบัญชา การแบ่งหน้าที่ของฝ่ายงานอย่างเป็นระบบ และมีทีมงานในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ 3) การบังคับบัญชา (Commanding) มีการสั่งการที่เป็นกัลยาณมิตร การสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เป็นหลักฐานในการบังคับบัญชา ดูแล ตรวจสอบ และติดตาม 4) การประสานงาน (Coordinating) ทั้งภายในองค์กร และระหว่างองค์กร ดังนั้นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อประสานงานต่าง ๆ และให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 5) การควบคุม (Controlling) ต้องมีการควบคุม ดูแลทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อให้การจัดการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะทราบแนวปฏิบัติที่ดีและมีความเหมาะสมกับลักษณะของผู้บริหารในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่แล้ว แต่ในขณะเดียวกันก็มีผู้บริหารบางส่วนที่ยังปฏิบัติตนแบบเดิม ๆ บริหารงานโดยยึดความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ไม่ฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้อง บริหารงานโดยไม่คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งจะได้ยินข่าวที่เกิดจากการบริหารงานที่ผิดพลาดของผู้บริหารในยุคปัจจุบันเป็นระยะ ๆ เช่น สถานีโทรทัศน์สปริงนิวส์ (ออนไลน์. 2561) ได้นำเสนอข่าวครูโรงเรียนดังเมืองชลบุรีกว่า 40 คน ร่วมลงชื่อขับไล่ ผอ. เหตุพุดจาลามก แกรมขึ้นเงินเดือนไม่เป็นธรรม ข่าวนี้เป็นการใช้วาจาที่ไม่เหมาะสม ความหมายสองแง่สองง่าม การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่เป็นไปตามหนังสือสั่งการของกระทรวงศึกษาธิการ และข่าวนักเรียน - ผู้ปกครอง สูดทน รวมตัวประท้วงขับไล่ ผอ. โรงเรียนดัง จ.สระแก้ว แลเรื่องฉาว ทั้งทุจริตและชู้สาวกับครู - นักเรียน เพชฌกูศเคยตบกันกลางโรงเรียนแย่งผอ. (สำนักข่าวทีนิวส์. ออนไลน์. 2560) เนื้อความข่าวว่า เดือด! ชาวบ้านประกาศ “ไม่เผาฝึกัน” หลังจาก ผอ.กลั่นแกล้งครู - นร. ร้องเขตการศึกษาให้ย้ายด่วน โดยชาวบ้านและครูบางคนของโรงเรียนอ้างว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีพฤติกรรมที่หมิ่นเหม่ต่อการเลียนแบบของเด็กนักเรียน เนื่องจากมีการใช้วาจาไม่สุภาพกับนักเรียนและครูผู้สอนหลายคนคล้ายเหมือนกลั่นแกล้ง ทั้งข่มขู่ บังคับให้ทำงานตามใจตนเอง ครูในโรงเรียนชุมชนสองชั้นบอกว่า ครู นักเรียนและชาวบ้านไม่พอใจการบริหารงานของผู้อำนวยการ เพราะกดขี่ข่มเหง ใช้งานครูตามอำเภอใจ เหมือนกับกลั่นแกล้ง ทำให้ครูและนักเรียนต่างได้รับความเดือดร้อน เด็กหลายคนถึงกับผวาเมื่อเห็นรถ ผอ.ขับเข้าโรงเรียน จึงอยากจะให้ ผอ.คนนี้ ย้ายออกจากโรงเรียนเพื่อคืนความสุขของชุมชนกลับคืนมาเหมือนเดิม นอกจากนี้ (ข่าวอิตสังคม ออนไลน์. ออนไลน์. 2561) ยังได้นำเสนอข่าวกรณีที่นักเรียนหญิงรายหนึ่งทวีตข้อความผ่านทวิตเตอร์ @hlepmep1zz แลพฤติกรรมของผู้อำนวยการ โรงเรียนแห่งหนึ่งใน จ.สระบุรี ระบุว่า ขณะที่นักเรียนกำลังเข้าแถวเคารพธงชาติในช่วงเช้า ผู้อำนวยการได้เร่งเครื่องรถยนต์จนเกือบจะพุ่งชนนักเรียนพร้อมกับบีบแตรไล่ดังลั่น สร้างความแตกตื่นแก่เด็กนักเรียน รวมถึงคุณครูทุกคนที่พากันกระโดดเพื่อหลบหนี เป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นจุดเริ่มต้น

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ และการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าทักษะของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน คือ เป็นยุคของการบริหารในช่วงศตวรรษที่ 21 ยุคดิจิทัล ยุคนาโนเทคโนโลยี ถือเป็นยุคของโลกสมัยใหม่ การบริหารงานต้องเป็นไปด้วยความรวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำขององค์กรจะต้องนำพาองค์กรให้สามารถดำเนินการตามนโยบายและตามแผนงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

โดยอาศัยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจจริง และทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร และความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ประกอบกับการได้รับทราบข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่ไม่เหมาะสมจนเป็นเหตุให้เกิดการร้องเรียนผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งข่าวที่เกิดขึ้นมีทั้งในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่เป็นเขตพื้นที่ใกล้เคียงกับจังหวัดสระแก้ว และบางข่าวก็เกิดขึ้นในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้วจริง และถ้าเรานำมาวิเคราะห์จะพบว่าปัญหาที่เป็นสาเหตุสำคัญที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสม มีการนำเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาเผยแพร่ในโลกออนไลน์ และที่สำคัญเกิดจากการที่บุคลากรภายในโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหาร มีความไม่สบายใจ ไม่พอใจ อันเนื่องมาจากกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จึงจำเป็นและสำคัญต่อแวดวงการศึกษาไทยเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะ และแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ประโยชน์ของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ทราบแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรม และพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชาให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจนบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2562 ทั้งหมด 118 โรงเรียน จำนวน 1,543 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. ออนไลน์. 2562)

1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จากประชากรจำนวน 1,543 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่าง 308 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 77 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 150 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 81 คน ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

เขต 2

2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยประกอบไปด้วย 2 กลุ่ม มีลักษณะเฉพาะและจำนวนไม่มาก โดยผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากทั้ง 2 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 10 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มที่เลือก ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 2 คน
2. กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 8 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 สถานภาพ จำแนกเป็น

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.2 ครูผู้สอน

1.2 ประสบการณ์ทำงาน จำแนกเป็น

1.2.1 1 - 10 ปี

1.2.2 11 - 20 ปี

1.2.3 21 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์

2.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์

2.4 ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้ำใจ

2.5 ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ การใช้กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม สร้างมุมมองใหม่โดยใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป

2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี เป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี มีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำนวัตกรรมและข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ มีการบริหารงานผ่านระบบ Internet รับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีการนำเสนอข่าวสาร

ทาง Website ของสถานศึกษา มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ นำเสนอผลงานในรูปแบบของ Power point มีการส่งเสริมให้ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนในการจัดการเรียน การสอนและมีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ไว้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แก้ไขปัญหา โดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม มีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มอบหมายงาน อย่างเสมอภาค ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ คือ ผู้บริหารมีกระบวนการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ ให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อมอบรางวัลและเป็นกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้าง ความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 หรือผู้ปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ ผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งได้ 3 ขนาด ดังนี้

ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน ให้ระบุระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา ให้ระบุระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดของ จรรย์ บุญช่วย (ออนไลน์. 2556), วิบูล จุง (ออนไลน์. 2557), พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ (2555 : 191 - 192), ฐิติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560 : 244 - 245), ลิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันท์ศิลา (2560 : 300 - 301), นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์ และนิพนธ์ วรรณเวช (2560 : 94 - 97), สาธิตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ (2557 : 646 - 648), รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560 : 132 - 135), ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 12), แคทซ์ (Katz. 1995 : 33 - 42), กนกวรรณ สุภศิริโรจน์ และชญาพิมพ์ อูสาโท (2557 : 9 - 11), ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิศิริบรรณพิทักษ์ (2556 : 187), วัชรภรณ์ เป้าจันทิก และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2558 : 179 - 180), สุชาลินี สว่างศิริ (2553 : 116), ปรดี ประทุมสุวรรณ และคณะ (2562 : 205 - 207), วัชรภรณ์ กลิ่นภู และคณะ (2561 : 283), ปัทมพงษ์ สุบรรณ และคณะ (2559 : 101), เกரியงไกร ชูระพันธ์ และคณะ (2558 : 20 - 21), มันทนา กองเงิน และสำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ (2555 : 205 - 207), สุวรรณา พงษ์พ่องพุด และปริญญา มีสุข (2560 : 170), นवलปรานค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559 : 62), ประสาร พรหมณา (ออนไลน์ : 2553) จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย ดังภาพประกอบ

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

<ol style="list-style-type: none"> 1. สถานภาพ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 1.2 ครูผู้สอน 2. ประสบการณ์ทำงาน <ol style="list-style-type: none"> 2.1 1 - 10 ปี 2.2 11 - 20 ปี 2.3 21 ปีขึ้นไป 	<p>ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มี 5 ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4. ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ 5. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์
---	---

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษา
 - 1.3 กระบวนการและวิธีการของการบริหารการศึกษา
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.3 ความหมายของผู้นำในศตวรรษที่ 21
 - 2.4 ความสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21
 - 2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
3. บริบทของการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สุนทร โคตรบรรเทา (2554 : 2) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ยุกตนันท์ หวานงั่ว (2555 : 11) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์และสื่อสารที่เป็นระบบเพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สัมมา ราชนิธย์ (2560 : 95) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

จิตติมา อัครดิพงษ์ (2561 : 1478) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงาน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (ออนไลน์, 2557) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุกทางในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สัมมา ราชนิธย์ (2560 : 94) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้ เพื่อทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ร่วมกันดำเนินการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษา บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษา คือ เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนและเทคนิคต่าง ๆ เป็นการบริหารจัดการของผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในด้านการศึกษาดูด้วยวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีขั้นตอน มีกติกา และวิธีการดำเนินการที่สนับสนุนให้การดำเนินงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กระบวนการและวิธีการของการบริหารการศึกษา

อนุสัคดี คงทน (2556 : 9) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารการศึกษา ไว้ว่า จากหลักการบริหารทั่วไป 14 ข้อ ของ Fayol ทำให้ต่อมา Luther Gulick ได้นำมาปรับต่อยอดเป็นที่รู้จักกันดี ในตัวอักษรย่อที่ว่า “POSDCoRB” กลายเป็นคัมภีร์ของการจัดองค์การในต้นยุคของศาสตร์การบริหารซึ่งตัวย่อแต่ละตัวมีความหมาย ดังนี้

P - Plainning	หมายถึง	การวางแผน
O - Organizing	หมายถึง	การจัดองค์การ
S - Staffing	หมายถึง	การจัดคนเข้าทำงาน
D - Dircecting	หมายถึง	การสั่งการ
Co - Coordinating	หมายถึง	ความร่วมมือ
R - Reporting	หมายถึง	การรายงาน
B - Budgeting	หมายถึง	งบประมาณ

เจสส์ (Jesse. 1999 : 140) ได้สรุปว่า การบริหารศึกษานั้นจะต้องดำเนินการไปตาม กระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ขั้น ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน
3. การสั่งการ (Dircecting) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

คูนท์ซ์ และ โอดอนเนล (Koontz and Odonnell. 2001 : 297) กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหาร (Managerial Function) ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นแผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์กรที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่ทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์กรจึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภท มาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจ (Motivating) คือ การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้หมายถึง การอำนวย (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สัมมา ธรณิษฐ์ (2560 : 94) กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการประยุกต์กระบวนการบริหารการศึกษาเข้ามาใช้ในวงการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวย การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และการปรับปรุง รวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารงานทุกระดับ ซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย การบริหารที่ดีจะช่วยช่วยให้การบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการตัดสินใจนั้นมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูกต้อง การดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไป จะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมา ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิด และข้อมูลครบถ้วน ในการตัดสินใจและอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการบริหารงาน

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์กรหรือสถาบันที่ทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษา แก่สมาชิกในสังคม สถานศึกษาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมึบทบาทในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา และมีความรอบรู้ในหลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งมีหลักการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. การวางแผน และวัตถุประสงค์ชัดเจน
2. การวางแผน และนำเทคนิคในการบริหารงาน
3. การจัดโครงสร้าง และวางระบบงาน
4. การใช้ทรัพยากร และค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่า

5. การใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุม

6. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการและวิธีการของการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณที่คุ้มค่า มีการประเมินผลงาน ปรับปรุงผลการทำงานและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ความหมายของภาวะผู้นำ

พิมพ์ผกา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 204) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการ ความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ประสานงาน เพื่อทำให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันบรรลุผล ซึ่งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรมให้เป็นผู้มีอำนาจซึ่งอาจจะมาจากการแต่งตั้งหรือไม่ก็ได้

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555 : 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะชักนำ จูงใจบุคคลหรือกลุ่มให้ดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

สัมมา ธนนิษฐ์ (2556 : 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่กำหนดไว้

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 91) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหาร ไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณ ธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการ ตามมาตรฐานสมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีคุณ ธรรมจริยธรรม บริหารงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล สามารถชักจูงหรือจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

พินศกา ธรรมสิทธิ (2554 : 208) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคน ที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและควมมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์
3. ผู้นำ เป็นตัวการแห่งความเปลี่ยนแปลง (Changer Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน องค์กรหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล
4. ภาวะผู้นำ เป็นศิลป์อันจำเป็นและสิ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการนำหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

พรสวรรค์ ศิรศาดนันท์ (2555 : 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูง โดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

ภารดี อนันต์นาวี (2555 : 77 - 78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกัน ในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและ

ร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่า ภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีความชัดเจน แต่ก็ยังมีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

สัมมา ธรนิษฐ์ (2556 : 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำสำคัญต่อคนหรือเพื่อนร่วมงาน โดยผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวทางใจ เพื่อให้คนปฏิบัติตาม ทั้งนี้ ศักยภาพของผู้นำนั้นมีผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ และความอบอุ่น

ในการร่วมงาน ดังนั้นผู้นำจึงเป็นพลังร่วมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลงประสานให้ความสะดวก เป็นผู้ติดต่อดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดได้ ภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อผู้บริหารด้านการตัดสินใจสั่งการ ช่วยดึงดูดความสามารถของผู้บริหาร ประสานความขัดแย้ง โน้มน้ำใจ เป็นที่พึ่งของบุคคล สร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของผู้นำในศตวรรษที่ 21

ชัยวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 45) ได้กล่าวถึงผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการแสดงออกถึงเจตนาหรือพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งไปมีอิทธิพลต่อผู้ตามทั้งในแง่แนวคิดและการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะชักนำหรือจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือปฏิบัติตามได้ และการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดการบรรลุจุดมุ่งหมายของบุคคลและองค์กร

พรชัย เจดามาน (ออนไลน์, 2560) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ทำทลายความสามารถ คือ ความสามารถนำพากล้องของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบบริการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบบริการที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรคสิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 คือ บุคคลที่เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน รู้จักใช้โอกาสและมีความสามารถในการเลือกใช้วิธีการใหม่ ๆ มาชักนำ จูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21

ศศิธดา แพงไทย (2559 : 7) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหาร ซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัย

เข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหารงานการศึกษา ในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง จึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

สจูด ลิงห์มาตร และคณะ (2560 : 488) ได้กล่าวว่า หากผู้นำขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ขาดซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด หรือเป็นการตัดสินใจที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่สัมฤทธิ์ได้ ดังนั้น การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการใช้ความรอบคอบ ประกอบการวางแผนอย่างระมัดระวังในเรื่องการจัดการความรู้ การปฏิบัติและการตัดสินใจ ที่ถูกต้องทันเหตุการณ์ โดยตระหนักในคุณธรรม ซื่อสัตย์ อดทน มีความเพียรในการใช้สติปัญญา ในการดำเนินชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง หากผู้นำบกพร่องในทักษะหรือคุณลักษณะของภาวะผู้นำเหล่านี้ สามารถทำให้เกิดผลกระทบและความล้มเหลวตามมา ตั้งแต่ในระดับชุมชน สังคม หน่วยงาน องค์กร ภาครัฐ ภาคเอกชน จนนำไปสู่ปัญหาในระดับประเทศได้

สรุปได้ว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ผู้นำจึงต้องเป็นบุคคลที่กล้าคิด กล้าตัดสินใจ รู้จักใช้กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาภายในองค์กรและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ประสาร พรหมณา (ออนไลน์, 2553) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้ง ลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติ ทุกคนมีโอกาสร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการดำเนินงาน งานสำเร็จได้รวดเร็ว เพราะความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย

สุธาสิณี สว่างศิริ (2553 : 116) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าประเด็นที่จำเป็นในการพัฒนาผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 18 ประเด็น ได้แก่ 1) มีแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะกลาง (3 - 5 ปี) และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่อยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2) มีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน 3) มีการส่งเสริมจากชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) มีระบบกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลทั้งของสถานศึกษา และชุมชน 5) มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน 6) มีซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ 7) มีการจัดห้องเรียน

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์หรือห้องเรียนคอมพิวเตอร์ 8) มีระบบการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 9) มีหลักสูตรและแผนจัดการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด 10) มีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย 11) ผู้สอนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 12) ผู้สอนเป็นแบบอย่างและสอนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยคำนึงถึงกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม 13) ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามความสนใจของผู้เรียน 14) ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนรู้ สามารถสร้างสรรค์และนำเสนอผลงานที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ 15) มีเว็บไซต์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน 16) มีระบบจัดการแหล่งการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 17) มีองค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชนให้ความร่วมมือและสนับสนุนสถานศึกษา และ 18) มีการให้บริการความรู้กับชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ

พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ (2555 : 191 - 192) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางเชิงคุณลักษณะ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการปรับตัว สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2) มีความสามารถเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว 3) มีความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัว มีชีวิตชีวา ไร่จริง แจ่มใส 4) รู้จักจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง
2. การมีความมั่นใจในตนเอง สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) มีและใช้เหตุผลในการปฏิบัติงาน 3) มีความเด็ดขาด กล้าตัดสินใจและไม่ลังเล 4) มีความเป็นตัวของตัวเอง 5) รู้จักการกำหนดความคาดหวัง 6) เป็นคนมองโลกในแง่ดี
3. การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน 2) ยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน 3) มองทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่คุณค่า 4) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้อื่นเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ยอมรับและยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน 6) ให้โอกาสเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน 7) มีความจริงใจและทำเพื่อส่วนรวม

4. การมีความน่าเชื่อถือ สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นคนยึดมั่นในหลักการ 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต 3) มีความเป็นธรรม

5. การมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นคนใจกว้าง เปิดเผย และจริงใจ 2) มีความสามารถในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) รู้จักการให้กำลังใจและการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

6. การมีวุฒิภาวะ สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) มีความตระหนักรู้ทางสังคม 3) มีความสามารถบริหารจัดการตนเอง 4) มีความยืดหยุ่นสูง มั่นทน ทองเงิน และสำเร็จ อ่อนสัมพันธ (2555 : 205 - 207) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คือ มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานตามนโยบายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแผนการบริหารได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เพื่อนำมากำหนดทิศทางการบริหาร

2. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเข้าใจตรงกันว่า ความขัดแย้งในองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญในการประสานผลประโยชน์ของทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ และเป็นการแสวงหาทางออกที่ดีที่สุด

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางการและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีการกระตุ้น ส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ระดมทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า และคุ้มค่าอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร มีความยุติธรรมและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ จึงมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งแบบต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่หลากหลาย

จรัญ บุญช่วย (ออนไลน์, 2556) กล่าวว่า ปัจจุบันผู้บริหารในการศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีบทบาทความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้น อาทิเช่น

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาด และการตัดสินใจที่รวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันไม่ล้าสมัย มีจำนวนมากเพียงพอ และสามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว

2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล มีการนำสื่อหลาย ๆ อย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคม มาใช้ในการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลได้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก ถึงแม้จะอยู่ไกลกันก็สามารถทำงานร่วมกัน ประชุมร่วมกันได้โดยใช้ Teleconference เป็นต้น

3. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่ง พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน

4. การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) ด้วยระบบสารสนเทศ เครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยเป็นอันมาก ปัจจุบันมีโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยม (Schoolnet) ซึ่งเป็นโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หนึ่งในหลายโครงการที่เกิดขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์แห่งชาติ ได้นำแนวพระราชดำรินำมาดำเนินการร่วมกับหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม)

5. การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง อาทิเช่น

5.1 อินเทอร์เน็ต (Internet) เพื่อใช้ในการศึกษาหาข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการและอื่น ๆ จากที่ต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.2 จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Mail หรือ E - mail) เพื่อใช้รับส่งข่าวสาร ข้อมูล รูปภาพ และส่งงานให้ครูอาจารย์ตรวจ

5.3 การจัดทำ Website ของสถานศึกษา เพื่อการเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษาเป็นการประชาสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไป

5.4 การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอาจารย์ การทำวิจัยสถาบันของฝ่ายบริหาร และอื่น ๆ

5.5 การทำ PowerPoint เพื่อใช้ในการเรียนการสอนของครูอาจารย์ และใช้เสนอผลงานของผู้บริหารสถานศึกษา

5.6 คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction หรือ CAI) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองจากบทเรียนสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์

5.7 การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Learning) หรือที่เรียกกันว่า E-learning เป็นการเรียนทางไกลที่ผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับผู้สอนได้ โดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จึงช่วยให้เรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดของเวลา ระยะเวลา และสถานที่ โดยผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาจึงตอบสนองศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

5.8 ห้องเรียนอัจฉริยะ (Electronic Classroom หรือ E-classroom) เป็นการจากระบบบริหารจัดการห้องเรียน ที่ใช้การเรียนการสอนแบบ On-line และปฏิสัมพันธ์ (Interactive) สามารถควบคุมและตรวจสอบกิจกรรมของนักเรียนได้โดยตรงจากเครื่องคอมพิวเตอร์ของครูแบบ Real Time

5.9 หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) และ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-library) เพื่อเสริมการเรียนการสอน และให้บริการค้นหาหาความรู้แก่นักเรียน ครูอาจารย์ และประชาชน

5.10 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ “ICT” (Information and Communication Technologies) เพื่อพัฒนาการศึกษา ปัจจุบันประเทศไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ เพื่อพัฒนาการศึกษาในทุกด้าน โดยเฉพาะการช่วยพัฒนาครูอาจารย์ การช่วยให้เด็กและเยาวชนได้เข้าถึงแหล่งความรู้และได้เรียนอย่างทัดเทียมกัน ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้ นับว่า มีประสิทธิภาพสูงสุด

ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์ (2556 : 187) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา พบว่า กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น คือ 1) ปลูกใจผู้ปฏิบัติงาน 2) ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน 3) ปรับปรุงระบบและกระบวนการ และกลยุทธ์หลักแต่ละกลยุทธ์ มีกลยุทธ์รองดังนี้

1. กลยุทธ์ปลูกใจผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 5 กลยุทธ์ ได้แก่
 - 1.1 กลยุทธ์การจัดทำแผนพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
 - 1.2 พัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)
 - 1.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร
 - 1.4 พัฒนาสถานศึกษาน่าอยู่และปลอดภัย
 - 1.5 สร้างเสริมขีดความสามารถของบุคลากร

2. กลยุทธ์ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์รอง 3 กลยุทธ์
 - 2.1 พัฒนาระบบสารสนเทศผลการดำเนินงาน
 - 2.2 พัฒนาระบบการวัดผลการดำเนินงาน
 - 2.3 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอก
3. กลยุทธ์ปรับปรุงระบบและกระบวนการ ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 4 กลยุทธ์ ได้แก่
 - 3.1 ออกแบบระบบงาน และกระบวนการทำงานให้พร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน
 - 3.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนในการออกแบบงานและกระบวนการทำงาน
 - 3.3 พัฒนากระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
 - 3.4 พัฒนาระบบควบคุมภายใน

กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์ และชญานิษฐ์ อูสาโท (2557 : 9 - 11) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดนตรีเอกชนนอกระบบ พบว่า กลยุทธ์การบริหารเชิงรุกด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารของโรงเรียนดนตรีเอกชนนอกระบบจำเป็นต้องให้ความสำคัญเรื่องการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อการปรับตัวเข้าสู่ AEC ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อม การปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ด้วยการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนเพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัดขององค์กร รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ AEC ในบรรยากาศการแข่งขันในเวทีการค้าเสรีซึ่งรุนแรงและมีทิศทางไม่แน่นอน ทำให้ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรธุรกิจที่เคยมีมาในอดีตจะเริ่มเปลี่ยนแปลงไปต้องมีความเข้าใจต่อพลวัตที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะสามารถกำหนดทิศทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารขององค์กรต้องมีแนวทาง และกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และครอบคลุมทั้งการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ภารกิจ ปรัชญา กลยุทธ์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงการที่องค์กรต้องทำเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายทางธุรกิจที่กำหนดขึ้น

วิบูล จุง (ออนไลน์, 2557) กล่าวว่า นักบริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีการแข่งขันสูงเช่นในโลกปัจจุบัน การเรียนรู้ในเรื่องสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง แต่การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบข้างนั้น ก็ยังไม่อาจที่จะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงนักบริหารสมัยใหม่ที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดได้ ควรจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะความคิดที่เป็นเลิศด้วย ทักษะความคิดที่ดีที่สุดสำหรับนักบริหารก็คงหนีไม่พ้น คือ ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

สาธิตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ (2557 : 646 - 648) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน : กรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต ผลการวิจัยทั้ง 4 องค์ประกอบ มีดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการมีการกำหนดวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ของการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรสามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่จนเป็นที่เคารพนับถือและได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย สามารถแสดงออกถึงความมีสมรรถนะและเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเองและยึดมั่นอุดมการณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์โดยไม่ใช้อารมณ์เป็นฐานในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานจนบุคลากรนำไปปฏิบัติตามก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และสามารถเสริมสร้างความสามัคคีปรองดองทำให้บุคลากรเชื่อมั่นในพลังของหมู่คณะเพื่อการไปสู่เป้าหมายขององค์การร่วมกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากร อาสาสมัครปฏิบัติงานตามความถนัดความสนใจและความสามารถ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนั้นยังสร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารที่ทำให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และเสนอวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาหารือกัน โดยผู้อำนวยการได้ให้คำแนะนำและสร้างความมั่นใจ เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาหรือเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงานมีการสำรวจยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ จนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ผู้อำนวยการสามารถแสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และใช้วิธีการอย่างหลากหลายเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและเกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตของผู้ปฏิบัติและขององค์การได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการใช้วิธีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ สนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหา ผู้อำนวยการมักจะมึนนวัตกรรมใหม่ในการแก้ไขปัญหาเสมอทำให้บุคลากรรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็น

สิ่งที่ท้าทายและทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ และยังแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จต้องใช้ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ไม่แสดงการวิพากษ์วิจารณ์ความคิด ของบุคลากรที่คิดต่างจากความคิดของตนเอง ตลอดจนให้การชื่นชมและให้กำลังใจบุคลากร ที่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ผู้อำนวยการยังได้จัด ให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อพร้อมเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ จัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรเรื่องกระบวนการคิดแบบต่าง ๆ อยู่เสมอ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการให้เกียรติยกย่องบุคลากรเพื่อให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความต้องการของตนเองและมีความพยายามที่จะสนองตอบความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากรตรงตามสาขาที่จบการศึกษา หรือตามความสามารถ โดยรับฟังปัญหาส่วนตัวของบุคลากรอย่างตั้งใจ และให้คำปรึกษาและหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จัดให้มีการทำแฟ้มประวัติส่วนตัวของบุคลากรที่เป็นปัจจุบันเสมอ ตลอดจนผู้อำนวยการมีวิธีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม ให้คำแนะนำและสอนงานแก่บุคลากรในองค์การ ทั้งรายบุคคลและแบบกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ

เกรียงไกร ชูระพันธ์ และคณะ (2558 : 20 - 21) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเทศไทย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้นำนักศึกษามีองค์ความรู้ที่น่าสนใจ คือ เน้นการพัฒนาผู้นำนักศึกษา ให้เป็นผู้มี คุณธรรม นำความรู้ มีวิธีการพัฒนาอย่างหลากหลาย เน้นการฝึกประสบการณ์เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน และหลังการพัฒนาผู้ถูกรับการพัฒนามีพฤติกรรมด้านสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการวางแผนและบริหารจัดการ และด้านภาวะผู้นำและการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกคุณลักษณะที่มีงานวิจัย หนังสือ หรือบทความรองรับไม่น้อยกว่า 11 เรื่อง จากงานวิจัยที่ค้นคว้ารวบรวมมา

สังเคราะห์ทั้งหมด 21 เรื่อง และจากงานวิจัยของชัยวิชิต ศรีจันทร์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 พบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะประกอบไปด้วย 7 คุณลักษณะ คือ

1. มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ
2. สร้างแรงจูงใจ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะมีการแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ คือ มีความเข้าใจผู้อื่นและมีพลังกระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต
3. มีวิสัยทัศน์ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องเปี่ยมด้วยวิสัยทัศน์ สามารถให้ข้อมูลแก่ ผู้ได้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานได้
4. ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำอย่างมีเหตุผลและ รู้เท่าทัน มีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการทำงาน กล้าตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้
5. มีทักษะการสื่อสาร ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ดี เติบโตขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย
7. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญและ เชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีให้กับสมาชิกอย่างทั่วถึง

วัชรารักษ์ เบ้าจันทิก และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2558 : 179 - 180) ได้ศึกษา เรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า แนวทางในการพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการและบริการ พบว่า แนวทางในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และบริการ ควรมีการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ การศึกษาของสถานศึกษา ควรจัดหางบสนับสนุนจากภายนอก เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า หรือหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ควรมีการจัดการระบบสารสนเทศในการให้บริการ ข้อมูลที่มีการเชื่อมโยงกันระหว่างระบบงานอย่างเป็นระบบ และมีความเป็นปัจจุบัน ควรตั้งคณะทำงาน จัดทำเว็บไซต์โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบกันชัดเจน ควรจัดจ้างบุคลากรที่ทำหน้าที่ดูแลระบบ คอมพิวเตอร์โดยตรง

2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า แนวทางในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ควรจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั่วไปให้เพียงพอกับความต้องการและจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์อุปกรณ์ และซอฟต์แวร์ที่มีความทันสมัยและสามารถนำมาใช้งานได้ตรงกับความ ต้องการควรจัดทำระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ไร้สายให้ครอบคลุมทุกพื้นที่การใช้งาน และควรจัดทำระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้งานรับส่งข้อมูลภายในสถานศึกษา

3. ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า แนวทางในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และควรมีงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโปรเจคเตอร์ เครื่องมือสื่อหรือโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ควรมีการจัดรวบรวมสื่อการเรียนการสอนที่เป็นระบบจัดรวบรวมเป็นศูนย์สื่อจัดทำในรูปเว็บไซต์ที่บรรจุสื่อการเรียนการสอนที่ครูแต่ละรายวิชาผลิตขึ้นเอง

4. ด้านบุคลากร พบว่า แนวทางในการพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ เพื่อใช้ในการอบรมพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้กับบุคลากรและควรให้บุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ครูคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มากขึ้น และควรมีการกำกับ ติดตามและขยายผลของบุคลากรที่รับมาอบรมอย่างต่อเนื่อง

นวลปรานค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559 : 62) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีต่อบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากบุคลากรในองค์กรได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นธรรม โดยในระหว่างการทำงานนั้นเมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือเป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีความคิดเห็นที่ตรงกันหากเห็นขัดแย้งกันก็สามารถพูดคุยกันได้จึงทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และทำงานอย่างมีความสุข งานที่ทำมีประสิทธิภาพ

ปัทมพงษ์ สุบรรณ และคณะ (2559 : 101) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สามารถสรุป 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ครูสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สร้างสภาพการทำงานให้มีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้

2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย คือ ผู้บริหารสถานศึกษากับครูมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล มีการสื่อสารด้วยความจริงใจ เข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน และผู้บริหาร สถานศึกษารับรู้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา

3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับครู และผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีความเข้าใจเป้าหมายในการทำงานตรงกันกับครู และผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับเป้าหมายการทำงานของครูที่ร่วมกันกำหนดขึ้น

5. ด้านการยอมรับนับถือ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันทำงานกับครูด้วยความเต็มใจยอมรับการตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ของครู มีความเชื่อมั่นว่าครูทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้

6. ด้านการมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูประเมินผลงานของตนเองและผู้ร่วมงานได้อย่างอิสระ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน

จิตติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560 : 244 - 245) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน มี 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตวิญญาณในการทำงาน มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ทำทนายมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น มีคุณพินิจที่ดี มีการประเมินตนเองมีความสามารถพิเศษที่นำมาใช้ในการบริหารงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้สังเกตการณ์ที่ดี มีความรักและศรัทธา

ในการทำงาน มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม มีบุคลิกภาพที่ดี มีความยืดหยุ่นในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีความขยันหมั่นเพียร

2. ด้านความเข้าใจความหลากหลายของวัฒนธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ยอมรับและเชื่อในบรรยากาศสภาพแวดล้อม มีผลต่อความคิดริเริ่มและวัฒนธรรม มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาเซียน มีความรู้เรื่องการจัดการศึกษาในการพัฒนาประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน มีความรู้ด้านหลักสูตรการถ่ายโอนความรู้ เปิดเสรีทางการศึกษา สามารถพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปิดเสรีบริการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรทั้งภายในและภายนอก มีค่านิยมที่ดีงาม มีการแบ่งปันประสบการณ์ ผู้นำ แก่ผู้อื่น และมีความคล่องตัวสูง

3. ด้านการบริหารจัดการอย่างชาญฉลาดพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ กล้าเผชิญปัญหาและกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา มีการหาแนวทางพัฒนาและเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการคิดหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย เข้าร่วมกิจกรรมภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น มีความเสียสละมากกว่าผู้อื่นมีการเรียนรู้ทักษะในการทำงานและใช้ให้ถึงขีดสุด สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีมีความตรงต่อเวลาผู้บริหารตื่นตัวตลอดเวลายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และมอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

4. ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง มีการระบุข้อกำหนดการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานสามารถเป็นผู้นำที่ดี ได้มีความเอาใจใส่ต่อการบริหารงานปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่ถูกต้อง มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

5. ด้านผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีทักษะการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ได้ผลสำเร็จ กล้าคิด กล้าตัดสินใจและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีปฏิภาณไหวพริบดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพเป็นนักประเมินที่ดีปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีมีการปรับปรุงแผนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้รอบตัวผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมีภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบสูง มีการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาแผนงาน มีความทะเยอทะยาน มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการมีความมั่นคงทางอารมณ์มีการปรับตัวได้เร็ว

6. ด้านทักษะการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้มีกำหนดจุดจุดหมายของการสื่อสาร มีตรวจสอบข้อมูลและเนื้อหาในการสื่อสาร

มีกำหนดแผนในการสื่อสารมีเทคนิคการพูดและมีความสามารถด้านการเจรจาต่อรองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

7. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้จัดระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างและปรับปรุงนวัตกรรมรู้จักใช้เทคโนโลยีและรู้จักเลือกใช้สามารถเข้าถึงและประเมินสารสนเทศ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารมีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและแม่นยำ มีความสามารถในการนำเสนอจุดเด่นของตนเอง องค์กรมีความรอบคอบทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และมีการตัดสินใจโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ต้องการและมีอย่างเพียงพอ

นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์ และนิพนธ์ วรรณเวช (2560 : 94 - 97) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล เป็นทักษะที่มีความจำเป็นต่อผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีความฉลาด รอบรู้ และนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหา ผู้นำที่มีความเฉียบคม มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดรวบยอดความคิดเชิงมโนทัศน์ที่ดีในการทำงานจะสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลและนำมาใช้ประโยชน์ได้ทุกสถานการณ์ รวมทั้งการจัดให้มีการพัฒนาความรู้ด้านการวิเคราะห์และการตัดสินใจของบุคลากรเพื่อการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2. การตัดสินใจ การบริหารงานของผู้บริหารต้องใช้การตัดสินใจในทุกขณะซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้นำ คือ ต้องมีความสามารถในการระบุปัญหา ประเมินทางเลือก และคัดเลือกวิธีแก้ปัญหาที่จะส่งผลดีที่สุดและเป็นประโยชน์แก่องค์กรที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำที่จะต้องทำความเข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้นำต้องวางแผนในการแสวงหาทางเลือกหลาย ๆ ทางในการแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เป็นที่ยอมรับ มีความเป็นไปได้มากที่สุดอันจะนำไปสู่ความร่วมมือเป็นอย่างดี ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับวางแผนตัดสินใจของผู้นำในการเลือกทางเลือกไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ผู้บริหารมีความจำเป็นจะต้องประเมินว่าปัจจุบันสถานศึกษามีสภาพอยู่ในระดับที่พึงประสงค์หรือไม่เพียงใดโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

ที่แสดงถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของสถานศึกษาและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่แสดงถึงโอกาสและอุปสรรคอันจะส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ SWOT Analysis แล้วจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบันทันต่อเหตุการณ์และพร้อมใช้งานเสมอ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4. การกำหนดวิสัยทัศน์ ในปัจจุบันการกำหนดวิสัยทัศน์มีความจำเป็นสำหรับองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะวิสัยทัศน์เป็นตัวชี้แนะแนวทางการบริหารองค์กรและสร้างแรงบันดาลใจในการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนความใฝ่ฝันที่ใช้นำทางให้ทุกคนในองค์กรเดินไปในทางเดียวกันเพื่อบรรลุไปสู่นาคต ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางและแนวทางที่กำหนดโดยผู้นำและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบัน คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ เพราะแต่ละองค์กรต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และมีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงมองเห็น โอกาสใหม่ ๆ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าคู่แข่ง การดำเนินงานขององค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือวางเอาไว้

6. การบริหารทรัพยากรในองค์กร ในปัจจุบันมีการรณรงค์การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ระบบต่าง ๆ ให้งานอย่างคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล โดยสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน ที่ต้องการลดปริมาณการใช้ทรัพยากรในองค์กร ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องและให้หน่วยงานภายนอกในการวางแผนการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด สามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ

7. การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานเพื่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีการปรับตัวตลอดเวลา และมีความยืดหยุ่นในการบริหารตามกระบวนการของผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยดำเนินการในรูปแบบ

เชิงบูรณาการ การบริหาร การจัดสรรทรัพยากร งบประมาณอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดบริหารจัดการองค์การภายใน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือได้อย่างเหมาะสมเป็นระบบ และมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามกลยุทธ์ขององค์การที่วางไว้ ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์การจึงจะอยู่รอดและบรรลุวัตถุประสงค์

8. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ในการบริหารสถานศึกษา การดำเนินการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ต้องใช้กำลังคนในการดำเนินเพื่อไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารควรคำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ชมงาน หากบุคลากรเหล่านี้มีสัมพันธภาพอันดีต่อกันแล้วย่อมทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้มีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน พยายามทำความเข้าใจแบ่งงานกัน และร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ผู้บริหารมีการจูงใจให้ทุก ๆ คนมีส่วนร่วมในองค์การมากที่สุด สร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่าของงานที่ทำด้วยระบบทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และให้ความสำคัญกับทุก ๆ คน โดยการชื่นชม ยกย่อง ให้เกียรติ หรือให้รางวัลเป็นผลตอบแทน บุคลากรเหล่านั้นจะสามารถดำเนินงานด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

9. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร การดำเนินงานของสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้มีการอบรมสัมมนา มีการจัดพื้นที่สำหรับการแสวงหาความรู้ เช่น อินเทอร์เน็ต หนังสือวารสาร นิตยสาร ฯลฯ ภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง คือการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะอุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่สามารถสร้างสรรค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นแก่สถานศึกษา

10. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากความศรัทธา ความเชื่อ ค่านิยม ความคิดเห็น การยอมรับนับถือ และความแตกต่างระหว่างบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรปรับพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางเชิงกลยุทธ์และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ลิปพนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทรศิลา (2560 : 300 - 301) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ผลการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงจากทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิหลังจากการสนทนากลุ่มได้ให้ความเห็นว่า ข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ประกอบด้วยมีความมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเทเสียสละ มีวินัยในตนเองเสมอต้นเสมอปลาย มีความรับผิดชอบสูงมีการทำงานรวดเร็วคล่องแคล่วมีการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีสัจจะพูดจริงทำจริง มีจิตวิญญาณของความเป็นครูสูงมีมารยาทอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเป็นผู้นำและผู้ตามปฏิบัติงานที่ดี

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจประกอบด้วยควมมีวาทศิลป์ความมีวิสัยทัศน์ ความเสียสละเวลาให้กับงาน การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่น การวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วยการเปิด โอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการคิดต่อกิจกรรมของชุมชนอยู่เสมอ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลประกอบด้วยความเป็นกันเอง มีจิตสำนึกในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพตามความต้องการ

5. ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ประกอบด้วยทำให้ความสำคัญในการเข้าชุมชนมีบุคลิกภาพที่ดีมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ธรรมาศยดีเยี่ยมเข้มแข็งมีไหว

6. ด้านการปฏิบัติงานประกอบด้วยการทำงานเชิงรุกความสามารถในการระดมทรัพยากรความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทนต่อความยากลำบาก มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน การทำงานที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นที่ตั้ง ความกล้าคิดกล้าตัดสินใจและกล้าลงมือทำ

7. ด้านการดำรงตนประกอบด้วยมีสถานะการเงินที่มั่นคงไม่เดือดร้อน มีครอบครัวที่ให้การสนับสนุน มีการชีวิตที่เรียบง่ายพอเพียง ความกตัญญูรู้คุณ ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับและความเป็นระเบียบ

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560 : 132 - 135) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก สรุปว่าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีทักษะความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้นำในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างไม่หยุดยั้งจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร ความเข้าใจในความต่างของวัฒนธรรม ทักษะด้านการอ่าน เขียน และคำนวณ ทักษะด้านความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยอาศัยหลักการ และเทคนิควิธีการบริหารที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลาซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องนำพาให้สถานศึกษาก้าวผ่านสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีทั้งอิทธิพลภายในและภายนอกที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความสามารถในการบริหารแบบกระจายอำนาจ ความสามารถในการบริหารความเสี่ยง และความเข้าใจความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

3. มนุษยสัมพันธ์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีธรรมาจริยธรรมที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้อื่นมีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือเกิดการประสานงานที่ดีในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากการบริหารต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายกลุ่ม เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพที่ดีการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง และความน่าศรัทธาของมอบนับถือและไว้วางใจ

4. สมรรถนะผู้นำ เป็นคุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างมาก มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความรู้ความสามารถทักษะกระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ มีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความรู้ความสามารถ ไหวพริบ สติปัญญา

5. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุ่งอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ

การบริหารทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงควมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเป็นบุคคลการเรียนรู้ มีหลักคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณธรรม

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล และปริญญา มิสุข (2560 : 170) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมควรมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันของทีมทำให้สมาชิก ทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนและระดับความสำเร็จของเป้าหมายร่วมของทีม อีกทั้ง ยังเป็นการวางแผนโดยกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ได้ความสำเร็จที่มากขึ้น โดยการทำงานที่ดีสมาชิก ควรได้รับความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันด้วยความสบายใจ เชื่อมมั่นในความรู้ความสามารถ ของเพื่อนสมาชิกได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น สนับสนุนช่วยเหลือกันทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

วัชรารักษ์ กลิ่นภู และคณะ (2561 : 283) ได้ศึกษาเรื่องการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ปัจจัยสำคัญ ที่ส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบริหารองค์การ เนื่องจากกระบวนการวางแผนและตัดสินใจของ ผู้บริหารย่อมต้องใช้ระบบสารสนเทศเป็นหลักสำคัญของการบริหารงานทุกขั้นตอน การพัฒนา หน่วยงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับระบบสารสนเทศที่ดีเป็นสำคัญ โดยระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำไปใช้ต้องมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ทันต่อเหตุการณ์ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตรงต่อความต้องการ ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการมีระบบสารสนเทศใช้ประกอบการวางแผนและตัดสินใจของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์การ

ปรดี ประทุมสุวรรณ และคณะ (2562 : 205 - 207) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหาร ความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาคือเป็นพลเมืองโลก พบว่า การพัฒนา กลยุทธ์จากการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix ของการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด การพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ดังนี้

1. กลยุทธ์ปฏิรูปการรายงานและติดตามผลการบริหารความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียน ให้มีความเป็นพลเมืองโลก เนื่องจากในปัจจุบันภาระหน้าที่ของครูจำนวนมากโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรายงานผลการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทำให้ครูส่วนใหญ่จำเป็นต้องเลือก รายงานในส่วนที่ต้นสังกัดต้องการข้อมูลมากกว่าการรายงานในสิ่งที่จะช่วยสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนการรายงานให้ลดความซ้ำซ้อน เน้นการบูรณาการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกต่อโรงเรียน

2. กลยุทธ์พัฒนาการจัดการและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลกในการนำแผนการบริหารความเสี่ยงลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน รวมไปถึงการสร้างภาคีเครือข่ายกับภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรทางการศึกษาระหว่างประเทศเพื่อให้แน่ใจได้ว่าการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกของโรงเรียนเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีมาตรการป้องกันและส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานที่หลากหลายสามารถลด ยับยั้ง และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่คาดคะเนว่าจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลยุทธ์ปรับเปลี่ยนการประเมินความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลก โดยมุ่งเน้นการประเมินความเสี่ยงเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งจากเดิมกระบวนการประเมินความเสี่ยงยังไม่ได้ลงสู่ปฏิบัติในทุกภาคส่วนของสถานศึกษา ทั้งยังไม่ครอบคลุมกับทุกกระบวนการทำงานของโรงเรียน โดยเฉพาะในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องระดมสรรพกำลังในการผลักดันให้การประเมินความเสี่ยงเพื่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกเป็นส่วนหนึ่งของทุกกิจกรรม ทุกงาน และทุกคนที่เกี่ยวข้องโดยปฏิรูปการประเมินความเสี่ยงแบบใหม่ให้มีการบูรณาการกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน ควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหารให้สามารถประเมินความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง

แคทซ์ (Katz, 1995 : 33 - 42) ได้กล่าวถึงทักษะการบริหารสถานศึกษาเป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี เป็นทักษะ 3 ด้าน ไว้ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้วิธีการทางเทคนิค และเครื่องมือที่จำเป็น เพื่อผลสำเร็จของงานที่ได้มาจากประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) หมายถึง ความสามารถในการคิด ตัดสินใจ การทำงานร่วมกับคนอื่น และทำให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจูงใจคน และการประยุกต์ภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารงาน

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถในการมององค์การได้อย่างทะลุปรุโปร่งเพื่อทำให้องค์การมีความสมบูรณ์ โดยส่วนรวม ด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์กร ทักษะด้านความรู้ความสามารถเป็นการยอมรับ

วัตถุประสงค์ขององค์กร มากกว่าที่จะคำนึงถึงความต้องการของบุคคลโดยบุคคลเพียงหนึ่งเดียว
ในองค์กร

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุป
เป็นตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังแสดงในตาราง 1



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการ แนวคิด	นักวิชาการ																						เกณฑ์
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1.ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓			✓									✓	✓		✓							5
2.ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์		✓				✓					✓	✓			✓				✓				6
3.ด้านความสามารถในการปรับตัว			✓																				1
4. การมีวิสัยทัศน์			✓			✓			✓														3
5. มีความมั่นใจในตนเอง			✓																				1
6. การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์			✓																				1
7. การความน่าเชื่อถือ			✓																				1
8. ด้านมนุษยสัมพันธ์			✓		✓			✓	✓	✓													5
9. การมีวุฒิภาวะ			✓																				1
10. ด้านวัฒนธรรมองค์กร				✓		✓																	2

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ แนวคิด	นักวิชาการ																						ความถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
11. การบริหารจัดการ อย่างชาญฉลาด				√																			1
12. ด้านชักนำจิตใจโน้มน้าวใจ				√	√		√		√														4
13. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง				√				√															2
14. ด้านการสื่อสาร				√													√						2
15. ด้านการมีอุดมการณ์					√		√																2
16. การกระตุ้นทางปัญญา					√		√																2
17. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล					√		√																2
18. ด้านการปฏิบัติงาน					√																		1
19. ด้านการดำรงตน					√																		1
20. กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ						√																	1

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ แนวคิด	นักวิชาการ																						คะแนน
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
21. คิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล						√																	1
22. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม						√																	1
23. การบริหารทรัพยากรในองค์กร						√																	1
24. บริหารการเปลี่ยนแปลง						√																	1
25. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						√											√						2
26. การพัฒนาบุคลากร						√																	1
27. สมรรถนะผู้นำ								√															1
28. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้นำ								√															1
29. ด้านคุณธรรม จริยธรรม									√														1
30. ด้านเทคนิควิธี										√													1

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ แนวคิด	นักวิชาการ																						เกณฑ์
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
31. ด้านความคิดรวบยอด										√													1
32. มีความกระตือรือร้น									√														1
33. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์																	√			√	√	√	4
34. การสร้างความไว้วางใจ																	√						1
35. การมีเป้าหมายเดียวกัน																	√						1
36. การยอมรับนับถือ																	√						1

หมายเหตุ : [1 = จรรย์ บุญช่วย (2556), 2 = วิบูล จุง (2557), 3 = พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ (2555), 4 = จิตติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560), 5 = ลิปพนนท์ มั่งอะนะ และวิทยาจันทร์ศิลา (2560), 6 = นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์ และนิพนธ์ วรรณเวช (2560), 7 = สาธิตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ (2557), 8 = รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560), 9 = ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558), 10 = แคทซ์ (Katz,R.L. 1995), 11 = กนกวรรณ ศุภศิริโรจน์ และชญาพิมพ์ อูสาโท (2557), 12 = ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์ (2556), 13 = วัชรภรณ์ เป้าจันทิก และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2558), 14 = สุชาสินี สว่างศิริ (2559), 15 = ประที ประทุมสุวรรณ และคณะ (2562), 16 = วัชรภรณ์ กลิ่นภู และคณะ (2561), 17 = ปัทมพงษ์ สุบรรณ และคณะ (2559), 18=ศรีขนิกร ชูระพันธ์ และคณะ (2558), 19 = มันทนา กองเงิน และสำเร้ง อ่อนสัมพันธ์ (2555), 20 = สุวรรณมา พงษ์ผ่องพูล และปริญญา มีสุข (2560), 21 = นवलปรางค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559), 22 = ประสาร พรหมณา (2553)]

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากทัศนะของนักวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 36 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ตัวแปร ที่มีความถี่สูงจำนวน 5 - 6 ความถี่ คือ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ 5) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์

มันทนา กองเงิน และสำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ (2555 : 205 - 207) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 คือ มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานตามนโยบายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแผนการบริหารได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เพื่อนำมากำหนดทิศทางการบริหาร

2. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเข้าใจตรงกันว่า ความขัดแย้งในองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญในการประสานผลประโยชน์ของทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ และเป็นการแสวงหาทางออกที่ดีที่สุด ผู้บริหารส่วนใหญ่แสดงพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอม

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีการกระตุ้น ส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ระดมทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า และคุ้มค่าอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร มีความยุติธรรมและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ จึงมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งแบบต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่หลากหลาย

สรุปได้ว่า ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม สร้างมุมมองใหม่โดยใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป

ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤกษ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556 : 187) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา พบว่า กลยุทธ์ การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย กลยุทธ์ หลัก 3 กลยุทธ์ เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น คือ 1) ภูมิใจผู้ปฏิบัติงาน 2) ปรับปรุงการบริหาร ผลการดำเนินงาน 3) ปรับปรุงระบบและกระบวนการ และกลยุทธ์หลักแต่ละกลยุทธ์ มีกลยุทธ์รอง ดังนี้

1. กลยุทธ์ภูมิใจผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 5 กลยุทธ์ ได้แก่
 - 1.1 กลยุทธ์การจัดทำแผนพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
 - 1.2 พัฒนาระบบพี่เลี้ยง
 - 1.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร
 - 1.4 พัฒนาสถานศึกษาน่าอยู่และปลอดภัย
 - 1.5 สร้างเสริมจิตความสามารถของบุคลากร
2. กลยุทธ์ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์รอง 3 กลยุทธ์
 - 2.1 พัฒนาระบบสารสนเทศผลการดำเนินงาน
 - 2.2 พัฒนาระบบการวัดผลการดำเนินงาน
 - 2.3 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอก
3. กลยุทธ์ปรับปรุงระบบและกระบวนการ ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 4 กลยุทธ์ ได้แก่
 - 3.1 ออกแบบระบบงาน และกระบวนการทำงานให้พร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน
 - 3.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วน ในการออกแบบงาน และกระบวนการทำงาน
 - 3.3 พัฒนากระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
 - 3.4 พัฒนาระบบควบคุมภายใน

กนกวรรณ ศุภศิริโรจน์ และชญานิษฐ์ อูสาโท (2557 : 9 - 11) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์ การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดนตรีเอกชนนอกระบบ พบว่า กลยุทธ์การบริหารเชิงรุก ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารของโรงเรียนดนตรีเอกชนนอกระบบจำเป็นต้องให้ความสำคัญ เรื่องการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อการปรับตัวเข้าสู่ AEC ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อม การปรับตัวและ การพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ด้วยการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัดขององค์กร รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ AEC ในบรรยากาศการแข่งขันในเวทีการค้าเสรี ซึ่งรุนแรงและมีทิศทางไม่แน่นอน ทำให้ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรธุรกิจที่เคยมีมาในอดีต

จะเริ่มเปลี่ยนแปลงไปต้องมีความเข้าใจต่อพลวัตที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะสามารถกำหนดทิศทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารขององค์กรต้องมีแนวทาง และกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และครอบคลุมทั้งการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ภารกิจ ปรัชญา กลยุทธ์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงการที่องค์กรต้องทำให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจที่กำหนดขึ้น

วิบูล จุง (ออนไลน์, 2557) กล่าวว่า นักบริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีการแข่งขันสูงเช่นในโลกปัจจุบัน การเรียนรู้ในเรื่องสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง แต่การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบข้างนั้น ก็ยังไม่อาจที่จะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง นักบริหารสมัยใหม่ที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดได้ ควรจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะความคิดที่เป็นเลิศด้วย ทักษะความคิดที่ดีที่สุดสำหรับนักบริหารก็คงหนีไม่พ้น คือความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์ และนิพนธ์ วรรณเวช (2560 : 94 - 97) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบัน เพราะแต่ละองค์กรต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และมีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มองเห็น โอกาสใหม่ ๆ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าคู่แข่ง การดำเนินงานขององค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือวางเอาไว้

ปรดี ประทุมสุวรรณ และคณะ (2562 : 205 - 207) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก พบว่า การพัฒนากลยุทธ์จากการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix ของการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิดการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ดังนี้

1. กลยุทธ์ปฏิรูปการรายงานและติดตามผลการบริหารความเสี่ยงในการพัฒนา นักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลก เนื่องจากในปัจจุบันภาระหน้าที่ของครูจำนวนมากโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรายงานผลการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทำให้ครูส่วนใหญ่จำเป็นต้องเลือกรายงานในส่วนที่ต้นสังกัดต้องการข้อมูลมากกว่าการรายงานในสิ่งที่จะช่วยสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนการรายงานให้ลดความซ้ำซ้อน เน้นการบูรณาการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกต่อโรงเรียน

2. กลยุทธ์พัฒนาการจัดการและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียน ให้มีความเป็นพลเมืองโลกในการนำแผนการบริหารความเสี่ยงลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน รวมไปถึงการสร้างภาคีเครือข่ายกับภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรทางการศึกษาระหว่างประเทศเพื่อให้แน่ใจได้ว่าการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกของโรงเรียนเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีมาตรการป้องกันและส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานที่หลากหลายสามารถสอดคล้อง และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่คาดคะเนว่าจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลยุทธ์ปรับเปลี่ยนการประเมินความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลกโดยมุ่งเน้นการประเมินความเสี่ยงเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกให้มีความเข้มแข็ง และยั่งยืน ซึ่งจากเดิมกระบวนการประเมินความเสี่ยงยังไม่ได้ลงสู่ปฏิบัติในทุกภาคส่วนของสถานศึกษา ทั้งยังไม่ครอบคลุมกับทุกกระบวนการทำงานของโรงเรียน โดยเฉพาะในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องระดมสรรพกำลังในการผลักดันให้การประเมินความเสี่ยงเพื่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกเป็นส่วนหนึ่งของทุกกิจกรรม ทุกงาน และทุกคนที่เกี่ยวข้องโดยปฏิรูปการประเมินความเสี่ยงแบบใหม่ให้มีการบูรณาการกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน ควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหารให้สามารถประเมินความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง

2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สุชาติณี สว่างศิริ (2553 : 116) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าประเด็นที่จำเป็นในการพัฒนาผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 18 ประเด็น ได้แก่ 1) มีแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะกลาง (3 - 5 ปี) และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่อยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2) มีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน 3) มีการส่งเสริมจากชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) มีระบบกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลทั้งของสถานศึกษาและชุมชน 5) มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน 6) มีซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ 7) มีการจัดห้องเรียนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์หรือห้องเรียนคอมพิวเตอร์ 8) มีระบบการบำรุงรักษา

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 9) มีหลักสูตรและแผนจัดการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด 10) มีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย 11) ผู้สอนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 12) ผู้สอนเป็นแบบอย่างและสอนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยคำนึงถึงกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม 13) ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามความสนใจของผู้เรียน 14) ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนรู้สามารถสร้างสรรค์และนำเสนอผลงานที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ 15) มีเว็บไซต์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน 16) มีระบบจัดการแหล่งการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 17) มีองค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชนให้ความร่วมมือและสนับสนุนสถานศึกษา และ 18) มีการให้บริการความรู้กับชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ

จัญญ บุญช่วย (ออนไลน์, 2556) กล่าวว่าปัจจุบันผู้บริหารในการศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีบทบาทความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้น อาทิเช่น

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาด และการตัดสินใจที่รวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันไม่ล้าสมัย มีจำนวนมากเพียงพอ และสามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว

2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล มีการนำสื่อหลาย ๆ อย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสาร โทรคมนาคม มาใช้ในการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลได้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก ถึงแม้จะอยู่ไกลกันก็สามารถทำงานร่วมกัน ประชุมร่วมกันได้โดยใช้ Teleconference เป็นต้น

3. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่ง พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน

4. การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) ด้วยระบบสารสนเทศ เครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยเป็นอันมาก ปัจจุบันมีโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยม (Schoolnet) ซึ่งเป็นโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หนึ่งในหลายโครงการที่เกิดขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์แห่งชาติ ได้นำแนวพระราชดำริมาดำเนินการร่วมกับหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม)

5. การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง อาทิเช่น

5.1 อินเทอร์เน็ต (Internet) เพื่อใช้ในการศึกษาหาข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการและอื่น ๆ จากที่ต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.2 จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Mail หรือ E - mail) เพื่อใช้รับส่งข่าวสาร ข้อมูล รูปภาพ และส่งงานให้ครูอาจารย์ตรวจ

5.3 การจัดทำ Website ของสถานศึกษา เพื่อการเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษาเป็นการประชาสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไป

5.4 การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอาจารย์ การทำวิจัยสถาบันของฝ่ายบริหาร และอื่น ๆ

5.5 การทำ PowerPoint เพื่อใช้ในการเรียนการสอนของครูอาจารย์ และใช้เสนอผลงานของผู้บริหารสถานศึกษา

5.6 คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction หรือ CAI) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองจากบทเรียนสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์

5.7 การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Learning) หรือที่เรียกกันว่า E - learning เป็นการเรียนทางไกลที่ผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับผู้สอนได้ โดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จึงช่วยให้เรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดของเวลา ระยะทาง และสถานที่ โดยผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาจึงตอบสนองศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

5.8 ห้องเรียนอัจฉริยะ (Electronic Classroom หรือ E - classroom) เป็นการจัดระบบบริหารจัดการห้องเรียนที่ใช้การเรียนการสอนแบบ On - line และปฏิสัมพันธ์ (Interactive) สามารถควบคุมและตรวจสอบกิจกรรมของนักเรียนได้โดยตรงจากเครื่องคอมพิวเตอร์ของครูแบบ Real Time

5.9 หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E - book) และ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E - library) เพื่อเสริม การเรียนการสอน และให้บริการค้นคว้าหาความรู้แก่นักเรียน ครูอาจารย์ และประชาชน

5.10 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ “ICT” (Information and Communication Technologies) เพื่อพัฒนาการศึกษา ปัจจุบันประเทศไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ เพื่อพัฒนาการสื่อสารในทุกด้าน โดยเฉพาะการช่วยพัฒนาครูอาจารย์ การช่วยให้เด็กและเยาวชนได้เข้าถึงแหล่งความรู้และได้เรียนอย่างทัดเทียมกัน ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้ นับว่า มีประสิทธิภาพสูงสุด

จิตติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560 : 244 - 245) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า รูปแบบ การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการดังนี้ จัดระบบสนับสนุนทางด้าน บุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างและปรับปรุงนวัตกรรม รู้จักใช้เทคโนโลยีและรู้จักเลือกใช้ สามารถเข้าถึงและประเมินสารสนเทศ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยี มีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร มีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและแม่นยำ มีความสามารถในการนำเสนอจุดเด่นของตนเอง องค์กร มีความรอบคอบทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และมีการตัดสินใจโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ถูกต้อง และมีอย่างเพียงพอ

วัชรารักษ์ กลิ่นภู และคณะ (2561 : 283) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า การส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ปัจจัยสำคัญ ที่ส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบริหารองค์กร เนื่องจากกระบวนการวางแผนและตัดสินใจของ ผู้บริหารย่อมต้องใช้ระบบสารสนเทศเป็นหลักสำคัญของการบริหารงานทุกขั้นตอน การพัฒนา หน่วยงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับระบบสารสนเทศที่ดีเป็นสำคัญ โดยระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำไปใช้ต้องมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ทันต่อเหตุการณ์ทั้งใน ปัจจุบันและอนาคตตรงต่อความต้องการ ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการมีระบบสารสนเทศที่ใช้ประกอบการวางแผนและตัดสินใจของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์กร

สรุปได้ว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ คอมพิวเตอร์ มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี เป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี มีการปฏิบัติงานผ่านระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำนวัตกรรมและข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ มีการบริหารงานผ่านระบบ Internet รับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ นำเสนอผลงานในรูปแบบของ Power point มีการส่งเสริมให้ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนในการจัดการเรียนการสอนและมีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ไว้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษานักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ (2555 : 191 - 192) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางเชิงคุณลักษณะ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นคนใจกว้าง เปิดเผยและจริงใจ 2) มีความสามารถในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) รู้จักการให้กำลังใจและการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรมการองค์การนิสิตนักศึกษา โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกคุณลักษณะที่มีงานวิจัย หนังสือ หรือบทความรองรับไม่น้อยกว่า 11 เรื่อง จากงานวิจัยที่ค้นคว้ารวบรวมมาสังเคราะห์ทั้งหมด 21 เรื่อง และจากงานวิจัยของธัญวิทย์ ศรีจันทร์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 พบว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ให้ความสำคัญและเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีให้กับสมาชิกอย่างทั่วถึง

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560 : 132 - 135) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก สรุปว่า

ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีทักษะความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้นำในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างไม่หยุดยั้งจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีอรรถยาศัยที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้อื่น มีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือเกิดการประสานงานที่ดีในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากการบริหารต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายกลุ่ม เพื่อให้องค์การ

ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพที่ดีการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง และความน่าศรัทธา ยอมรับนับถือและไว้วางใจ

ลิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันท์ศิลา (2560 : 300 - 301) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญในการเข้าชุมชน มีบุคลิกภาพที่ดี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อธิษาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส

แคทซ์ (Katz, 1995 : 33 - 42) ได้กล่าวถึงทักษะการบริหารสถานศึกษา เป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) หมายถึง ความสามารถในการคิด ตัดสินใจการทำงานร่วมกับคนอื่น และทำให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจูงใจคนและการประยุกต์ภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม มีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มอบหมายงานอย่างเสมอภาค ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ

จิติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560 : 244 - 245) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารจะต้องมีการชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง มีการระบุข้อกำหนดการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถเป็นผู้ตามที่ดี มีความเอาใจใส่ต่อการบริหารงาน ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่ถูกต้อง มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

ลิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันท์ศิลา (2560 : 300 - 301) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจประกอบด้วยควมมีวาทศิลป์ ความมีวิสัยทัศน์ ความเสียสละเวลาให้กับงาน การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่น การวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี

สาริตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ (2557 : 646 - 648) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน : กรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต พบว่า ผู้อำนวยการมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร เพื่อนำมาใช้

ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรอาสาสมัครปฏิบัติงานตามความถนัดความสนใจและความสามารถ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนี้ยังสร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารที่ทำให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และเสนอวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน โดยผู้อำนวยการได้ให้คำแนะนำและสร้างความมั่นใจ เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาหรือเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงาน มีการสำรวจยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ จนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ผู้อำนวยการสามารถแสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และใช้วิธีการอย่างหลากหลายเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและเกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตของผู้ปฏิบัติและขององค์กรได้

ชัยวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะมีการแสดงลักษณะเด่น คือ มีความเข้าใจผู้อื่นและมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

สรุปได้ว่า ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ คือ ผู้บริหารมีกระบวนการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมอบรางวัลและเป็นกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์

ประสาร พรหมณา (ออนไลน์, 2553) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้ง ลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติ ทุกคนมีโอกาสร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการดำเนินงาน งานสำเร็จได้รวดเร็ว เพราะความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย

นวลปรางค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559 : 62) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีต่อบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากบุคลากรในองค์กรได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นธรรม โดยในระหว่าง

การทำงานนั้นเมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือเป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีความคิดเห็นที่ตรงกันหากเห็นขัดแย้งกันก็สามารถพูดคุยกันได้จึงทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และทำงานอย่างมีความสุข งานที่ทำมีประสิทธิภาพ

ปัทมพงษ์ สุบรรณ และคณะ (2559 : 101) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับครู และผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล และปริญญา มีสุข (2560 : 170) พบว่า การทำงานเป็นทีมควรมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันของทีมทำให้สมาชิกทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และระดับความสำเร็จของเป้าหมายร่วมของทีม อีกทั้งยังเป็นการวางแผน โดยกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ได้ความสำเร็จที่มากขึ้น โดยการทำงานที่ดีสมาชิกควรได้รับความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันด้วยความสบายใจ เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของเพื่อนสมาชิกได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนช่วยเหลือกันทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สรุปว่า ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีเป็นการใช้กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม สร้างมุมมองใหม่โดยใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป

2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี เป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี มีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำนวัตกรรมและข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ มีการบริหารงานผ่านระบบ Internet รับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ นำเสนอผลงานในรูปแบบของ Power Point มีการส่งเสริมให้ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนในการจัดการเรียนการสอนและมีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ไว้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษานักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม มีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มอบหมายงานอย่างเสมอภาค ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ คือ ผู้บริหารมีกระบวนการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมอบรางวัลและเป็นกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เป็นหน่วยงานพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่อาคารเฉลิมพระเกียรติโรงเรียนอนุบาลศรีอริยโทยุทธ อำเภอรัญประเทศจังหวัดสระแก้ว มีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 123 โรงเรียน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 6 โรงเรียน

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 (2562 : 2) ได้กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่สอดคล้องกับกฎหมายหลายฉบับ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้แต่ละพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 มาตรา 37 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.1 อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

2.3 รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

3. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ประกาศ ณ วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ข้อ 3 และ 4 ได้แบ่งส่วนราชการและให้ส่วนราชการของสำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่

4. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ประกาศ ณ วันที่ 23 ตุลาคม พ.ศ. 2553

5. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

1. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พ.ศ. 2553
2. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา พ.ศ. 2553
3. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553
4. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบ และกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน สถานศึกษา ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล สถานศึกษาชุมชน สถานศึกษาวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสถานศึกษาปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

9. หน่วยตรวจสอบภายใน

แนวทางการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 (2560 : 32) ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์

“คุณภาพเด่น เน้นคุณธรรม นำสู่สากล”

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค

2. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ และมีทักษะที่จำเป็นเพื่อก้าวสู่สากล

3. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะตามสมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งได้มาตรฐาน

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 2. ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
 3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
 5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล
 6. สถานศึกษาในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และสถานศึกษาตามแนวชายแดน ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่
 7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์
1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
 2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
 3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
 5. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- จุดเน้นสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
1. จัดการศึกษาเพื่อรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว และชายแดนไทย - กัมพูชา
 2. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ
 3. แก้ปัญหาการอ่าน การเขียน
 4. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

5. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน (เน้นพัฒนาเทคนิค / รูปแบบ / สื่อการเรียนการสอน / นวัตกรรม / เพื่อรองรับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสู่ประเทศไทย 4.0

6. สร้างความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

7. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่และมีประสิทธิภาพ (DLIT, DLTV)

8. ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต และสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

9. สำนักงานเขตพื้นที่ และสถานศึกษาได้มาตรฐาน

10. นิเทศเชิงระบบและการนิเทศภายใน

○ การจัดเครือข่ายการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีการสร้างเครือข่ายการศึกษาขึ้น โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความใกล้ชิดและมีความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานความร่วมมือกันจัดบริการและพัฒนาการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการศึกษา มีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 123 โรงเรียน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 6 โรงเรียน มีการจัดเครือข่ายการศึกษา โดยแยกตามอำเภอ แบ่งเป็น 10 เครือข่าย ดังนี้

อำเภอวัฒนานคร มีทั้งหมด 4 กลุ่มเครือข่าย ดังนี้

1. กลุ่มเครือข่ายนครธรรม ประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 โรงเรียน และโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 1 โรงเรียน

2. กลุ่มเครือข่ายไตรมิตร ประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 14 โรงเรียน

3. กลุ่มเครือข่ายปางสิดา ประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 โรงเรียน

4. กลุ่มเครือข่ายนครินทร์ ประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 13 โรงเรียน

อำเภออรัญประเทศ มีทั้งหมด 3 กลุ่มเครือข่าย ดังนี้

1. กลุ่มเครือข่ายอากเนย์ ประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 13 โรงเรียน
2. กลุ่มเครือข่ายทวาริราช ประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 13 โรงเรียน และโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2 โรงเรียน
3. กลุ่มเครือข่ายตะวันบูรพา ประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 11 โรงเรียน และโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2 โรงเรียน

อำเภอโคกสูง มีทั้งหมด 1 กลุ่มเครือข่าย ดังนี้

1. กลุ่มเครือข่ายทับดินทร์ ประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 14 โรงเรียน

อำเภอตาพระยา มีทั้งหมด 3 กลุ่มเครือข่าย ดังนี้

1. กลุ่มเครือข่ายพระยา ประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 13 โรงเรียน และโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 1 โรงเรียน
2. กลุ่มเครือข่ายอารยธรรมบูรพา ประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 โรงเรียน

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ มีแนวทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ โดยใช้วิธีการสร้างกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน เพื่อให้สถานศึกษามีความใกล้ชิด มีความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานในการบริหารและพัฒนาการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลต่อไป ถึงแม้ว่าการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จะสอดคล้องกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ยังมีกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นในจังหวัดใกล้เคียงกับจังหวัดสระแก้ว หรือในจังหวัดสระแก้วโดยตรง ซึ่งล้วนแต่เกิดจากการขาดภาวะผู้นำของสถานศึกษาเป็นจุดเริ่มต้น ดังนั้น เพื่อให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในลักษณะเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในการเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

เลทวูด และคณะ (Leithwood and et al. 1994 : 98) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในออนตาริโอ ประเทศแคนาดา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู พฤติกรรมของผู้บริหาร อิทธิพลต่อครูมีผลกระทบต่อการปรับปรุงคุณภาพของนักเรียนด้วย หากครูมีความผูกพัน มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานดีจะ ไม่ส่งผลกระทบต่อนักเรียน

ทริมเบิล และมิลเลอร์ (Trimble and Miller. 1996 : 40) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหาร โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่าการสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มพูนและประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารของ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมและผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้เกิดศักยภาพที่สูงสุดของการทำงานเป็นทีม

แคทเซนบาช (Katzenbach. 1997 : 54) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

งานวิจัยในประเทศ

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553 : 111 - 122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แนวทางการพัฒนา ผู้บริหาร ควรยกย่องชมเชยครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ รับฟังความคิดเห็นของครู ให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน และผู้บริหารควรวางตัวเป็นกันเอง ส่งเสริมให้ครูทำ กิจกรรมนันทนาการร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน โรงเรียนควรสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อ และพิจารณาค่าตอบแทนให้กับครูที่มีปริมาณงานมากและประสบการณ์มากให้เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ โรงเรียนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

จรัญ บุญช่วย (ออนไลน์. 2556) กล่าวว่าปัจจุบันผู้บริหารในการศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีบทบาทความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้น อาทิเช่น

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาด และการตัดสินใจที่รวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันไม่ล้าสมัย มีจำนวนมากเพียงพอ และสามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว

2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล มีการนำสื่อหลาย ๆ อย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคม มาใช้ในการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลได้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก ถึงแม้จะอยู่ไกลกันก็สามารถทำงานร่วมกัน ประชุมร่วมกันได้โดยใช้ Teleconference เป็นต้น

3. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่งพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน

4. การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) ด้วยระบบสารสนเทศ เครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยเป็นอันมาก ปัจจุบันมีโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยม (Schoolnet) ซึ่งเป็นโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หนึ่งในหลายโครงการที่เกิดขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติ ได้นำแนวพระราชดำรินำมาดำเนินการร่วมกับหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม)

5. การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้

พิชญ์ คำนิล และคณะ (2558 : 244 - 245) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย มีคุณลักษณะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) 2) ผลการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารและครูสอน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัยวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 140, 144 - 147) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์ การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา สรุปผลการวิจัยว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษาถึงสภาพปัจจุบัน ตามประเภทสถาบันอุดมศึกษา 3 ประเภท ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ F พบว่า สภาพปัจจุบันด้านภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านกล้าตัดสินใจ กล้าคิด พุด ทำ ด้านมีทักษะในการสื่อสาร ด้านทำงานเพื่อบรรลุ เป้าหมาย และด้านสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทีมงาน ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษาทั้ง 3 ประเภท สถาบันอุดมศึกษา มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าคุณลักษณะ ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะประกอบไปด้วย 7 คุณลักษณะ คือ

1. มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ
 2. สร้างแรงจูงใจ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะมีการแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ คือ มีความเข้าใจผู้อื่นและมีพลังกระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต
 3. มีวิสัยทัศน์ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องเปี่ยมด้วยวิสัยทัศน์ สามารถให้ข้อมูลแก่ ผู้ได้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานได้
 4. ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำอย่างมีเหตุผลและรู้เท่าทัน มีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานได้
 5. มีทักษะการสื่อสาร ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 6. ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ดี เติบโตขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย
 7. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญ และเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกอย่างทั่วถึง
- ชัยยนต์ เพาพาน (2559 : 311 - 312) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผู้บริหารยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 และสรุปผลการวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้เชิงทฤษฎี ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงโลก ยุคใหม่ 4 ด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความรู้ทางวิชาการ นักประกอบการ นักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ ความสามารถด้าน เทคโนโลยี นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

2. ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะต่าง ๆ ดังนี้ การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยี และดิจิทัล การตัดสินใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการตัดสินใจ

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์ บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4. คุณธรรมและจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการซึ่งเป็นคุณธรรมที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหาร การนำหลักธรรมมาปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัว ประกอบด้วย คุณธรรมสำหรับตนเอง คุณธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรมสำหรับสังคม

พระพลากร สุมงฺคโล และคณะ (2561 : 209 - 210) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 และสรุปผลการวิจัยไว้ว่า ท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตการที่รัฐหรือประเทศจะดำรงอยู่ได้นั้น จำเป็นต้องจัดตั้งองค์กรเพื่อปกป้องคุ้มครองอธิปไตยและคนในสังคม ได้แก่ องค์กรทางปกครอง การบริหารท้องถิ่นก็เช่นกัน ต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง เพื่อนำพาองค์กรทางการปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จและบรรลุผลตามภารกิจ ผู้นำต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยรู้จักหาวิธีในการจัดการกับความหลากหลายที่มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ผู้นำจะต้องมีการตัดสินใจที่รวดเร็วมากขึ้น เข้าใจถึงแนวทางใหม่ ๆ ยอมรับในนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เข้าใจและเข้าถึงประชาชนมากขึ้น และสามารถนำแนวความคิดที่หลากหลายของประชาชนมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ร่วมกัน ให้ดียิ่งขึ้น คุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดีต้องประกอบไปด้วย การมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน มีการตัดสินใจที่ดี รักความยุติธรรม มีความรู้และสติปัญญา ตลอดจนทั้งวุฒิภาวะทางสติปัญญาที่ดี มีการติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้กล้ายอมรับผิด ควรยึดหลักทศพิธราชธรรมประจำใจ

10 อย่าง ซึ่งเป็นหลักธรรมของพระราชาหรือของผู้ปกครองบ้านเมือง ประกอบไปด้วย 1) ทาน 2) ศีล 3) บริจาค 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความอ่อนโยน 6) ความเพียร 7) ความไม่โกรธ 8) ความไม่เบียดเบียน 9) ความอดทน และ 10) ความเที่ยงธรรม นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้ว ผู้นำต้องยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำรงตนอย่างพอประมาณ มีเหตุผล มีสติและความรอบคอบ พร้อมทั้งเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน

นิสาชล นามสาย และคณะ (2562 : 243) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 และได้สรุปผลไว้ว่า

1. ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสูงไปหาค่าต่ำดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำ ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความรู้ในการบริหาร และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่า ควรพัฒนาเร่งด่วนใน 3 ลำดับแรก ดังนี้ คือ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านความรู้ในการบริหาร และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยในแต่ละด้านมีแนวทางหลักดังนี้

3.1 ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ควรพัฒนาให้ผู้บริหารให้มีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมในการบริหารงานทุกด้าน โดยจัดปัจจัยสนับสนุน และเปิดโอกาสให้ได้รับการอบรมพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย

3.2 ด้านความรู้ในการบริหาร ควรพัฒนาให้ผู้บริหารให้มีสมรรถนะด้านความรู้ และประสบการณ์ในการบริหาร รู้จักแสวงหาความรู้ และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

3.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรพัฒนาให้ผู้บริหารให้มีสมรรถนะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยพัฒนาให้ผู้บริหารตระหนักในหน้าที่การทำงาน มองผลสัมฤทธิ์ของงานไว้เป็นอันดับแรก สร้างทีมงานให้เข้มแข็ง กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ผู้บริหารนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร เพื่อเป็นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ที่ดีและรวดเร็วยิ่งขึ้น

อรสา มาสิงห์ (2562 : 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา สรุปว่า ผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชามีความเห็น สอดคล้องกันว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการวางแผน ทักษะการสร้างทีมงาน และทักษะการแก้ปัญหา ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากมี 2 ทักษะ คือ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการจูงใจ

วรวรรณ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562 : 226 - 227) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการนำทีม ไว้ว่า ทีมงานเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยสร้างพลังร่วม เพื่อให้เกิดเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย การเสริมสร้างและผลักดันให้บุคลากรภายในองค์กรรู้จักวิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และค้นหาเทคนิคเพื่อการพัฒนา และปรับปรุง ทีมงานให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการนำทีมที่สำคัญ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจและการจูงใจ และการพัฒนาทีมงาน ด้านเทคโนโลยี ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะต้องเอาใจใส่ต่อทีมงาน เพราะถ้าการบำรุงขวัญ ที่ดีทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร ดังนั้น จึงควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ของทีมงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของทีมงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึง ประสิทธิภาพของงาน เพื่อให้บรรลุภาพวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และคณะ (2563 : 190) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญกับการชักนำ จูงใจ หรือโน้มน้าวใจ ให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจ มีขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน มีการนำกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการวางแผนการทำงานของสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์และการ สร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้ทุกคน เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2562 ทั้งหมด 118 โรงเรียน จำนวน 1,543 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ออนไลน์, 2562)

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จากประชากรจำนวน 1,543 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่าง 308 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 77 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 150 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 81 คน ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ขนาดเล็ก	387	77
ขนาดกลาง	750	150
ขนาดใหญ่	406	81
รวมทั้งสิ้น	1,543	308

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

เขต 2

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยประกอบไปด้วย 2 กลุ่ม มีลักษณะเฉพาะและจำนวนไม่มาก โดยผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากทั้ง 2 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 10 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มที่เลือก ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 2 ท่าน
2. กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

เขต 2 จำนวน 8 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือทั้ง 2 ประเภท ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ใช้สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยการกำหนดกรอบการสัมภาษณ์จากคำนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยมีประเด็นการสัมภาษณ์จำนวน 5 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. เครื่องมือเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีวิธีการสร้างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.2 เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัด โดยเลือกเทคนิคการวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert, 1993 : 247) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

1.3 สร้างข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 37 ข้อความ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.3.1 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ จำนวน 7 ข้อ

1.3.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 12 ข้อ

1.3.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 7 ข้อ

1.3.4 ชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ จำนวน 5 ข้อ

1.3.5 ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ จำนวน 6 ข้อ

1.4 นำข้อคำถามความคิดเห็นที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน แล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความ รายชื่อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายชื่อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่ามีข้อความแต่ละข้อมีความตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

+1 คะแนน ถ้าเห็นว่าตรง

0 คะแนน ถ้าเห็นว่าไม่แน่ใจ

-1 คะแนน ถ้าเห็นว่าไม่ตรง

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายชื่อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item - objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายชื่อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แล้วจึงนำไปใช้สร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ข้อความที่ใช้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 35 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

1.5 นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน นำข้อมูล

ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - moment Correlation Coefficient) 2 ค่า คือ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item - total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.23 ถึง 0.69

1.6 นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปร แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ในครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ออกมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.96

2. เครื่องมือเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีวิธีการสร้างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์โดยใช้ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 5 ข้อความตามนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษา เนื้อหา ตลอดจนความครอบคลุม พร้อมกับขอคำแนะนำและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่าย ไม่มี ความซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ แบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็น ว่า ข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

+1 คะแนน ถ้าเห็นว่าเป็นจริง

0 คะแนน ถ้าเห็นว่าเป็นไปไม่ได้

-1 คะแนน ถ้าเห็นว่าเป็นไปไม่ได้

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ออกไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item - objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แล้วนำไปใช้สร้างแบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ข้อความที่ใช้สัมภาษณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

2.6 นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งกักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 2 ท่าน เพื่อให้ทราบว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความเข้าใจในข้อคำถามของผู้วิจัยมากน้อยเพียงใด

2.7 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้สัมภาษณ์ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ การรวบรวมแบบสอบถาม

1.1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากทางมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เสนอถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ตั้งกักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิจัยเชิงปริมาณ

1.2. ผู้วิจัยส่งสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ให้โรงเรียนส่งเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้นำส่งคืนผู้วิจัยในวัน เวลา และสถานที่ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

2. การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การรวบรวมแบบสัมภาษณ์

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากทางมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 และสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งกักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน

2.2 ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน ล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ขั้นตอนเตรียมการก่อนสัมภาษณ์

- 1) เตรียมแบบสัมภาษณ์ให้พร้อม โดยกำหนดกรอบการสัมภาษณ์ ตามนิยามศัพท์เฉพาะ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอข้อเสนอแนะ
- 2) เตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกการสัมภาษณ์ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และเครื่องมือในการบันทึกเสียง

2.2.2 ขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์

- 1) ผู้วิจัยแนะนำตนเอง และบอกจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์
- 2) ผู้วิจัยสัมภาษณ์โดยการถามคำถามตามข้อคำถาม ในแบบสัมภาษณ์ที่เตรียมมา
- 3) ผู้วิจัยดำเนินการบันทึกการสัมภาษณ์โดยการบันทึกเสียง
- 4) ดำเนินการสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณและอำลา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 103) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	มีเห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์

1. รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 ท่าน
2. นำผลการสัมภาษณ์มาจัดแยกข้อมูลที่ละด้าน โดยให้แต่ละด้านมีข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและแนวทางปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 ท่าน หลังจากนั้นนำความคิดเห็นและแนวทางปฏิบัติมาสรุปในภาพรวมให้ครบทั้ง 10 ท่าน
3. นำข้อสรุปในข้อ 2 มาวิเคราะห์และสรุปร่วมกันอีกครั้งหนึ่ง โดยการจัดกลุ่มความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกันมาไว้ในประเด็นเดียวกัน
4. จัดทำข้อเสนอแนะ และแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความตรงเชิงเนื้อหา rays ข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item - objective Congruence : IOC) ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคะแนนรายด้านกับคะแนนรวม
3. ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบค่าที (T-test)
2. การพิจารณาความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที่
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ
P	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean of Squares
df	แทน	ค่า Degrees of Freedom
*	แทน	ค่า ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้เสนอเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพและประสบการณ์

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพและประสบการณ์

ส่วนที่ 2 คือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนตัว ประวัติ การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 308 ฉบับ ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม มีความสมบูรณ์ ทั้ง 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ และประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพและ ประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	
	(N = 308)	ร้อยละ
1. สถานภาพของผู้กรอกแบบสอบถาม		
ผู้บริหารสถานศึกษา	32	10.40
ครูผู้สอน	276	89.60
รวม	308	100
2. ประสบการณ์ทำงานของผู้กรอกแบบสอบถาม		
1 - 10 ปี	139	45.15
11 - 20 ปี	79	25.65
21 ปีขึ้นไป	90	29.20
รวม	308	100

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 ครูผู้สอน จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 89.60 รวมทั้งสิ้น 308 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีประสบการณ์ทำงาน 1 - 10 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 45.15 มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.65 และมีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น (N=308)			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	4.39	0.58	2	มาก
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.27	0.61	5	มาก
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.41	0.58	1	มาก
4. ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ	4.39	0.56	2	มาก
5. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	4.36	0.56	4	มาก
รวม	4.36	0.57		มาก

จากตาราง 4 แสดงว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.41$) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.39$) ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.36$) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.27$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพและประสบการณ์

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม				t	p
	ผู้บริหารฯ		ครูผู้สอน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	4.46	0.56	4.38	0.58	0.75	0.44
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.38	0.62	4.26	0.61	1.02	0.30
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.48	0.58	4.40	0.58	0.67	0.49
4. ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ	4.49	0.54	4.37	0.56	1.08	0.27
5. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	4.51	0.56	4.35	0.55	1.52	0.12
รวม	4.46	0.57	4.35	0.57	1.01	0.32

* $p \leq .05$

จากตาราง 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์					
ระหว่างกลุ่ม	2.641	3	0.880	2.360	0.072
ภายในกลุ่ม	102.014	304	0.336		
รวม	104.655	307			
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	3.535	3	1.178	3.173*	0.025
ภายในกลุ่ม	111.566	304	0.367		
รวม	115.101	307			
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์					
ระหว่างกลุ่ม	3.143	3	1.048	2.933*	0.034
ภายในกลุ่ม	101.074	304	0.332		
รวม	104.217	307			
4. ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ					
ระหว่างกลุ่ม	2.130	3	0.710	1.767	0.154
ภายในกลุ่ม	95.008	304	0.310		
รวม	97.138	307			
5. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์					
ระหว่างกลุ่ม	2.291	3	0.764	1.653	0.177
ภายในกลุ่ม	94.101	304	0.310		
รวม	96.392	307			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	65.180	3	21.727	2.746*	0.043
ภายในกลุ่ม	2048.574	304	6.739		
รวม	2113.754	307			

* $p \leq .05$

จากตาราง 6 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2 คือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์โดยการถามคำถามตามข้อความในแบบสัมภาษณ์ การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive) จำนวน 2 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 10 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มที่เลือก ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 2 คน
2. กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 8 คน

ในการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพได้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 2 คน ได้แก่

1. ชื่อ - สกุล นายชนิด ปาปะโลม

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ อายุ 58 ปี

ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร 31 ปี

2. ชื่อ - สกุล นายปรีดี โสโป

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

อายุ 45 ปี ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร 14 ปี

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 8 คน ได้แก่

1. ชื่อ - สกุล นายสำรวม มีอาษา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองน้ำใส วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

- อายุ 58 ปี ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร 20 ปี
2. ชื่อ - สกุล นายวัลลภ วรรณาม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองบัว วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
อายุ 60 ปี ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร 31 ปี
 3. ชื่อ - สกุล นายศิริวัฒน์ วรรณาม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหันทราย วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
อายุ 49 ปี ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร 20 ปี
 4. ชื่อ - สกุล นางสาวสายทอง สมเชื้อ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดพุทธนิสาร วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
อายุ 54 ปี ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร 12 ปี
 5. ชื่อ - สกุล นายอาคม รุนสีงาม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านคลองวัว วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
อายุ 46 ปี ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร 14 ปี
 6. ชื่อ - สกุล นายพัชรพงษ์ สุขแสวง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 83 (บ้านห้วยโจด) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
อายุ 38 ปี ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร 7 ปี
 7. ชื่อ - สกุล นางสาวภัทรภร หมั่นมะเรียง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนปี่กริม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
อายุ 45 ปี ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร 6 ปี
 8. ชื่อ - สกุล นายเอี่ยมพล ประดับกรณ์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านใหม่ศรีจำปาทอง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
อายุ 37 ปี ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร 5 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 จำนวน 2 ท่าน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 ท่าน รวมทั้งสิ้น 10 ท่าน เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

ผู้บริหารคนที่ 1 กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ใช้ในการทำงานแล้วประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นเหตุเป็นผล เมื่อเกิดปัญหาภายในองค์กรจะต้องมีความยุติธรรม พิจารณาอย่างรอบคอบ ไม่ตัดสินว่าใครถูก ใครผิด ในลักษณะเข้าข้างใดข้างหนึ่ง แต่จะให้เหตุผลการตัดสินใจต่าง ๆ เพื่อให้ทุกคนได้คิดตามด้วยควมมีเหตุผล การทำงานจะต้องมีการวางแผนร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อมอบหมายงานแล้วจะต้องกำหนดระยะเวลาในการทำงาน เมื่อครบกำหนดตามระยะเวลาที่กำหนดไว้จะต้องติดตามผลการปฏิบัติงานทันที และจะต้องมาร่วมกันสรุปผลว่าผลงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อปฏิบัติแล้วผลที่ออกมาประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นตัวไหนดี ตัวไหนไม่ดี ส่วนที่ดีเราจะนำไปพัฒนาในด้านใดได้บ้าง และส่วนที่ไม่ดีเราจะมมีวิธีปรับปรุงแก้ไขอย่างไร และจะต้องปรับปรุงในเรื่องอะไรก่อน เรื่องอะไรควรปรับปรุงทีหลัง แล้วนำมาเป็นแนวทางในการพิจารณาว่าเราควรทำอะไรก่อน ทำอะไรทีหลัง

ผู้บริหารคนที่ 2 กล่าวว่า การคิดเชิงกลยุทธ์ที่นำมาใช้ในการบริหารงานคือการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน เพราะแผนปฏิบัติงานเปรียบเสมือนคัมภีร์ที่ใช้เป็นแนวทางในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ในการทำงานทุกงาน จะเน้นให้ทุกคนคิด 2 ชั้น 3 ชั้น เพราะในการทำงานของคนส่วนใหญ่ทุกวันนี้จะคิดแค่ชั้นเดียว คือ คิดแล้ววิธีทำว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร แต่การคิด 2 ชั้น 3 ชั้นนั้น ชั้นที่ 1 จะต้องคิดว่าเรามีวิธีทำอย่างไร และผลจะเป็นอย่างไร ชั้นที่ 2 จะต้องคิดต่อไปว่า ถ้าสำเร็จจะเป็นอย่างไร และคิดต่อในชั้นที่ 3 ว่า ถ้าไม่สำเร็จจะทำอย่างไร เมื่อเราคิดได้เช่นนั้นเราจึงลงมือปฏิบัติ ถ้าเราปฏิบัติแล้วเป็นไปตามชั้นที่ 2 คือทำสำเร็จเราก็ขับเคลื่อนต่อไปได้เลย และความสำเร็จนั้นเราสามารถนำมาจัดทำรายงานสรุปผลในรูปของ Best Practice ได้เลย แต่ถ้า

ไม่ประสบความสำเร็จเราจะต้องมีการหาแนวทางแก้ไขระหว่างการค้าดำเนินการเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผู้บริหารคนที่ 3 กล่าวว่า กลยุทธ์ในการบริหารงาน เริ่มจากการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการที่จะทำ สำรองในแต่ละช่วงเวลา และวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายได้ มีการกำหนดทางเลือกที่คิดว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากที่สุด โดยวิเคราะห์และประเมินสถานะ ซึ่งประกอบด้วย การประเมินจุดแข็งและจุดอ่อน การประเมินสิ่งแวดล้อม โอกาสและอุปสรรค การคาดการณ์อนาคตที่จะเกิดขึ้น แล้วเลือกกลยุทธ์ที่คิดว่าประสบความสำเร็จได้มากที่สุด หลังจากนั้นเริ่มจากการวางแผนปฏิบัติการ คิดหาวิธีที่จะนำไปสู่เป้าหมาย มาตรการและทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อเตรียมพร้อมรับการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน ลงมือปฏิบัติโดยยึดหลักความยืดหยุ่น ได้ตามสถานการณ์ สอดคล้องตามแผนที่วางไว้ หากพบปัญหาหรือข้อขัดแย้งขณะปฏิบัติงาน ให้แก้ปัญหาโดยหลีกเลี่ยงการปะทะกันในองค์กร ให้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สุดท้ายมีการวัดและประเมินผลว่าบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือเข้าใกล้เป้าหมายเพียงใด ไม่ประสบความสำเร็จเพราะอะไร หากพบว่าไม่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จต่อไป

ผู้บริหารคนที่ 4 กล่าวว่า การบริหารจะต้องพิจารณาใคร่ครวญด้วยเหตุผล ยึดประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียนเป็นหลัก มีวิธีการแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งภายในองค์กรด้วยการประนีประนอม หลีกเลี่ยงการปะทะกันในองค์กร มีปัญหาให้หันหน้าเข้ามาพูดคุยกัน และลดอัตราส่วนตน โดยให้ทุกคนทุกฝ่ายคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนและนักเรียนเป็นหลัก การเป็นผู้บริหารจะต้องมีมุมมองที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน ชุมชน และสังคม ในการทำงานจะต้องมีการวางแผนการจัดทำเป็นลำดับขั้นตอน เพราะการมีแผนงานที่ดี จะช่วยให้ประสบความสำเร็จ ไปมากกว่าครึ่ง มีการใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหาร มีการกำหนดเวลาในการทำงานอย่างชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วม มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ที่สำคัญต้องนำผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางในการพัฒนา การแก้ปัญหา เพื่อเป็นพัฒนาการจัดการศึกษาให้ดีขึ้น เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียนต่อไป

ผู้บริหารคนที่ 5 กล่าวว่า ในการทำงานจะต้องให้ประสบความสำเร็จเราอยู่กับคนหมู่มาก เราต้องมีข้อมูลต่าง ๆ อยู่ในมือ รู้จุดเด่นจุดด้อยของการทำงาน ในการทำงานต้องรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หากพบปัญหาหรือข้อขัดแย้งภายใน โรงเรียนต้องแก้ไขทันที แก้ปัญหาด้วยวิธีประนีประนอม พยายามให้เกิดการปะทะกันในองค์กรให้น้อยที่สุด ปัจจุบันเทคโนโลยีใหม่ ๆ

มีมากมายเราต้องรู้จักการนำเทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนางานให้ทันสมัยขึ้น
ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่

ผู้บริหารคนที่ 6 กล่าวว่า ในการทำงานจะคิดทบทวนถึงวิธีที่ใช้ ผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น
แล้วตัดสินใจเลือกกรอบงาน / วิธีการที่มีผลได้มากกว่าผลเสีย ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักคิดทำสิ่งใหม่ ๆ
ใช้วิธีการใหม่ เปลี่ยนทัศนคติและวิธีคิดให้ต่างไปจากเดิม ไม่ยึดติดกับคำว่าเมื่อก่อนเราเคยทำมา
แบบนั้น แบบนี้ เพื่อให้ก้าวไปสู่การพัฒนางานในรูปแบบใหม่ ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ผู้บริหารคนที่ 7 กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีจะต้องใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน ในการทำงานจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย ควบคุม
กำกับ ติดตาม วัดผลประเมินผลในทุกงานว่ามีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด หลังจากนั้นจะต้องนำ
ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์เพื่อคิดหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้น

ผู้บริหารคนที่ 8 กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ใช้ในการทำงาน คือ การมองจุดเริ่มต้นของงาน
การพัฒนางาน และปัญหาที่เกิดจากการทำงาน โดยคิดก่อนว่าจะเริ่มต้นทำงานอะไรก่อนตามลำดับ
ก่อนหลัง มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ เน้นการมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
มีการวัดผลประเมินผลการทำงานว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ว่า
ทำไมงานนี้จึงประสบความสำเร็จ และทำไมงานนี้จึงไม่ประสบความสำเร็จ แล้วนำผลการวิเคราะห์
มาเป็นแนวทางในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้ดีขึ้นในปีต่อไป

ผู้บริหารคนที่ 9 กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารงาน คือ การทำตัวเป็นกันเอง เปิดโอกาส
ให้ทุกคนเข้าพบได้ตลอดเวลา เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อสงสัยของทุกคน ในการประชุมทุกครั้ง
จะเปิดโอกาสให้ครู ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ หาข้อยุติให้จบในที่ประชุม หากเกิดปัญหา
ภายในองค์กรจะหลีกเลี่ยงการปะทะกันของทุกคนในองค์กร จะหาข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการคิด
แก้ไขปัญหา และหาทางออกที่ดีที่สุดให้กับทุกปัญหา เป็นผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจ กล้าปรับเปลี่ยน
วัฒนธรรมการปฏิบัติเดิม ๆ และกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร การทำงานต้องวางแผน
ให้รอบคอบ และรู้จักประเมินผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรก่อนการตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ผู้บริหารคนที่ 10 กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ลดความขัดแย้ง
และช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับครู ครูกับครู พี่กับน้อง เพื่อนกับเพื่อน เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความ
ยุติธรรมในการบริหารงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานทุกอย่างจะต้องมีการวางแผน
การทำงานที่เป็นระบบ มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานพัฒนางานและปรับปรุงผลการ
ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมสามารถสรุปแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติ
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ได้ดังนี้

1. เปิดใจให้กว้าง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำตัวเป็นกันเอง เข้าพบได้ง่าย และลดช่องว่างระหว่างบุคคล
2. ประเมินก่อนการวางแผนการทำงานว่าควรทำอะไรก่อน ทำอะไรหลัง โรงเรียนของเรามีจุดแข็ง จุดอ่อนตรงไหน มีจุดเด่น จุดด้อยอะไร ทบทวนวิธีการ ผลดี ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา
3. เลือกวิธีการดำเนินงานที่เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย
4. วางแผนการทำงาน กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน และกำหนดทางเลือกที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ
5. จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นคู่มือในการดำเนินงาน
6. ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ มีการควบคุม ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
7. หากพบปัญหาระหว่างการดำเนินงานให้ดำเนินการแก้ไขในทันที หากเป็นปัญหาที่เกิดกับตัวบุคคล จะต้องแก้ไขปัญหาด้วยความยุติธรรม ประนีประนอม หลีกเลี่ยงการปะทะกัน และหาข้อยุติของปัญหาให้ได้
8. สรุปผล จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน และหากกิจกรรมใดประสบความสำเร็จอย่างดียื่อนำมาจัดทำในรูปแบบของ Best Practice
9. วิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ว่าสำเร็จอย่างไร ไม่สำเร็จเพราะอะไร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงงานต่อไป
10. ในการปฏิบัติงานควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและได้แสดงความคิดเห็น
11. ควรนำเทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนางาน
12. ผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจ กล้าปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมรูปแบบเดิม ๆ และกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

ผู้บริหารคนที่ 1 กล่าวว่า ในด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีท่านจะไม่คล่องเหมือนกับศึกษานิเทศก์ ถ้าจะใช้โทรศัพท์ในการมอบหมายงาน โดยผ่านทาง Line เป็นส่วนใหญ่ ส่วนการทำงานโดยใช้ระบบ Internet ศึกษานิเทศก์จะใช้ในทุ้งงาน ทั้งการติดต่อสื่อสารกับโรงเรียน การสรุปผลข้อมูลต่าง ๆ เช่น ผลสอบ NT / O-Net การผลิตสื่อเพื่อให้โรงเรียนไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เช่น สื่อการสอน

DLTV / DLIT เป็นต้น โดยเน้นการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ สืบค้นง่าย ถ้าต้องการใช้หรือช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่โรงเรียนสามารถค้นหาได้โดยง่ายและนำข้อมูลมาใช้ได้ทันที

ผู้บริหารคนที่ 2 กล่าวว่า ในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจการทำงานจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานต้นสังกัด โดยการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ปัจจุบันคอมพิวเตอร์ก็ยังมีผลสำคัญอยู่ เพราะในการพิมพ์งานต่าง ๆ ยังทำได้สะดวกและรวดเร็ว สมาร์ทโฟนที่ว่าสมบูรณ์ สามารถทำงานได้ทุกระบบแต่บางงานก็ยังมีข้อจำกัด และการทำงานโดยผ่านสมาร์ท โฟนก็ยังไม่สมบูรณ์เท่ากับคอมพิวเตอร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จะพยายามส่งเสริมให้โรงเรียนเข้าไปใช้สื่อออนไลน์ในการจัดการ การเรียนการสอน และรู้จักวิธีการผลิตสื่อ ICT ใช้เอง การบริหารงานด้านเทคโนโลยีของสำนักงานเขตที่ประสบความสำเร็จ มากที่สุด คือ การพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ยังใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานภายในเขตเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สะดวก รวดเร็ว เช่น การรับส่งเอกสารราชการผ่านระบบ AMSS การเก็บข้อมูลสารสนเทศของแต่ละกลุ่มงานใช้ระบบ Internet ในการจัดเก็บข้อมูลโดยใช้โปรแกรมต่าง ๆ และในยุคการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ยังใช้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การประชุมคอนเฟอเรนซ์ จัดรายการแจ้งข่าว ชาว สพป.สระแก้ว เขต 2 ให้ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้รับทราบข่าวสาร ผ่าน Youtube ทุกวันจันทร์ เวลา 11.30 - 12.30 น. เป็นต้น

ผู้บริหารคนที่ 3 กล่าวว่า ภายในโรงเรียนมีการจัดการระบบเครือข่าย Internet ความเร็วสูง เพื่อให้นักเรียนและบุคลากรได้ใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด เพื่อช่วยให้ผู้ใช้ไม่ว่าจะเป็นครูหรือนักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ Internet รวมทั้งมีการใช้ Social Network เช่น กลุ่ม Line เพื่อใช้ในการสื่อสารการทำงานที่ไม่เป็นทางการ ใช้ Facebook ในการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นช่องทางให้ผู้ปกครองแสดงความคิดเห็นต่อโรงเรียนได้

ผู้บริหารคนที่ 4 กล่าวว่า ครูทุกคนในโรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ส่วนตัวและคอมพิวเตอร์ สำหรับจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนในห้องเรียน มีการหาความรู้จากนวัตกรรมต่าง ๆ มาเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในงานบริหารงานและพัฒนางานการจัดการศึกษา แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ในด้านการแจ้งข่าวสารของทางโรงเรียน โรงเรียนได้จัดทำ Webpage ของโรงเรียน นำเสนอข้อมูล ข่าวสารของทางโรงเรียน กิจกรรมและการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ผ่าน

Webpage ของโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีการใช้ Line / Facebook เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนอีกด้วย ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โรงเรียนมีการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน มีการใช้เทคโนโลยีให้นักเรียนได้ศึกษาเรียนรู้ผ่านระบบ Internet ทั้งการสืบค้น การเรียนรู้ และอื่น ๆ

ผู้บริหารคนที่ 5 กล่าวว่า การใช้คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีต่าง ๆ ผอ.ใช้ได้แต่ไม่คล่อง ส่วนครูสามารถใช้ได้ทุกคน ในการเก็บข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนจะจัดเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ในระบบต่าง ๆ และนำข้อมูลมาใช้พิจารณาตัดสินใจและสั่งการให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ โรงเรียนมีการสั่งงานผ่านทาง Line โรงเรียน มีการใช้ DLTV ของวังไกลกังวลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในวิชาที่มีปัญหา ส่งเสริมให้ใช้สื่อการเรียนการสอนจากระบบ Internet มีการใช้ Webpage / Facebook ของโรงเรียนในการแจ้งข่าวสารและประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบ

ผู้บริหารคนที่ 6 กล่าวว่า โรงเรียนมีการใช้สื่อการเรียนการสอนจาก Internet โดยการดาวน์โหลดเก็บไว้ก่อนแล้วนำมาใช้สอนในชั่วโมงสอน แต่ในบางครั้งก็จะเกิดจาก Internet ให้นักเรียนดูในชั่วโมงเรียนเลย โรงเรียนมีการใช้สื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมของวังไกลกังวลในเนื้อหาวิชาที่มีสื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอหรือไม่ถนัดในวิชาที่สอน ในการสั่งงานส่วนใหญ่สั่งงานผ่านทาง Line ของโรงเรียน แต่ถ้าเป็นเรื่องด่วนมาก ต้องการข้อมูลในทันที จะใช้วิธีการโทรศัพท์ถึงผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเจ้าของเรื่องทันที ในการแจ้งข้อมูลข่าวสารของทางโรงเรียนให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบ ใช้วิธีการส่งเป็นเอกสาร หรือแจ้งโดยผ่าน Facebook ของโรงเรียน

ผู้บริหารคนที่ 7 กล่าวว่า โรงเรียนใช้การติดต่อสื่อสาร การมอบหมายงานทาง Line ของโรงเรียน ในการนำเสนอผลงานของโรงเรียนถ้าเป็นการนำเสนอผลงานให้กับหน่วยงานต้นสังกัด จะรายงานในรูปแบบของเล่มเอกสาร ส่งงานทางระบบ AMSS หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนในโปรแกรมต่าง ๆ ในระบบที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดขึ้น เช่น DMC ปัจจัยพื้นฐานนักเรียนยากจน School Miss เป็นต้น โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ DLTV สื่อการสอนต่าง ๆ ส่วนหนึ่งใช้ดาวน์โหลดจาก Internet โรงเรียนมีการส่งข้อมูลข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์โรงเรียนผ่าน Facebook ของโรงเรียน

ผู้บริหารคนที่ 8 กล่าวว่า ในด้านการใช้เทคโนโลยีของโรงเรียน ใช้ทั้งด้านการบริหารงาน และการจัดการเรียนการสอน ในด้านการบริหารงานมีการติดต่อสื่อสารผ่านทาง Line มีการนำเสนอผลงานทาง Facebook การประชุมคอนเฟอร์เร้น หรือวิดีโอคอลเห็นกันหมดทุกคน โรงเรียนก็ได้ดำเนินการเช่นกัน ส่วนในการจัดการเรียนการสอนเน้นการสอน โดยใช้ DLTV สื่อที่ใช้สอน

ในการสอนของ DLTV ครูจะต้องดาวน์โหลดมาเตรียมก่อนการจัดการเรียนการสอน และจะต้องส่งสื่อประกอบการเรียนการสอน DLTV เดือนละ 1 ชิ้น

ผู้บริหารคนที่ 9 กล่าวว่า บุคลากรในโรงเรียนสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ทุกคน โรงเรียนจัดให้มีห้องคอมพิวเตอร์ใช้จัดการเรียนการสอนและศึกษาค้นคว้า การจัดการเรียนการสอนใช้สื่อการสอน DLIT มาช่วยสอน มีโน้ตบุ๊ก ทีวี และต่อระบบ Internet เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนครบทุกห้อง มีการนำเสนอผลงานของโรงเรียนผ่าน Facebook มีการส่งงานและแจ้งข่าวสารให้ครูทราบโดยผ่าน Line กลุ่มของโรงเรียน มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศโดยใช้ระบบเทคโนโลยีของโรงเรียน และมีระบบรักษาความปลอดภัยของโรงเรียนโดยใช้กล้องวงจรปิด

ผู้บริหารคนที่ 10 กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานภายในโรงเรียนมีหลายอย่าง เช่น การส่งงานผ่าน Line การรับ - ส่ง เอกสารทางราชการผ่านระบบ AMSS การเผยแพร่ผลงานหรือประชาสัมพันธ์โรงเรียนโดยผ่าน Facebook เป็นต้น ส่วนข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนส่วนใหญ่สามารถค้นหาได้ใน โปรแกรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดให้โรงเรียนดำเนินการ เช่น ข้อมูล DMC ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานนักเรียนยากจน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยากจน School Miss นอกจากนี้ด้านการบริหารงานภายในโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้น ยังมีสื่อการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จได้แก่ การเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ของวังไกลกังวลที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ NT ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ O - NET ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าระดับประเทศ

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมสามารถสรุปแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการ โดยใช้เทคโนโลยีได้ดังนี้

1. การมอบหมายงาน ติดต่อสื่อสาร แจ้งข่าวสารภายในและภายนอกองค์กรผ่านทาง Line และทางโทรศัพท์
2. มีการจัดหา ได้รับความจัดสรรงบประมาณซื้อคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก ไว้บริการนักเรียน และอำนวยความสะดวกให้ครูใช้ในการทำงานและจัดการเรียนการสอนครบทุกห้อง
3. มีการจัดเก็บข้อมูล สรุปผลข้อมูลไว้ใน โปรแกรมต่าง ๆ ในระบบงานที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด เพื่อง่ายต่อการสืบค้นข้อมูลและการนำข้อมูลไปใช้
4. ส่งเสริมให้มีการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ ข้อมูลออนไลน์ ในการตัดสินใจของผู้บริหารและการจัดการเรียนการสอนของครู
5. ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการสอนประเภท ICT ใช้เอง
6. รับส่งหนังสือราชการผ่านระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่ (AMSS) และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E - mail)

7. ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงาน

8. ใช้ Social Network ได้แก่ Facebook / Webpage / Line ในการติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ แจ้งข่าวสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนทราบ

9. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียนขนาดเล็ก

10. จัดการเรียนการสอนผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLIT) ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

11. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19

12. จัดประชุมคอนเฟอร์เร้น และวิดีโอคอล ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19

13. จัดรายการแจ้งข่าวสาร สพป.สก.2 ในระบบ Youtube เพื่อแจ้งข่าวสารให้ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19

14. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติกิจกรรมออนไลน์

15. มีการจัดระบบรักษาความปลอดภัย โดยติดตั้งกล้องวงจรปิด

ด้านมนุษยสัมพันธ์

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ มีแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

ผู้บริหารคนที่ 1 กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีอิสระในการสร้างทีมของตนเอง แต่ทุกทีมจะต้องทำงานร่วมกันได้ทั้งฝ่ายงาน ไม่สร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันอย่างสบายใจและมีความสุขในการทำงาน ในการทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่เราตั้งไว้จะต้องมีการวางแผนการทำงานเป็นอย่างดี รู้จักวางคนให้เหมาะสมกับงาน ทีมงานต้องขับเคลื่อนไปด้วยกัน โดยไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานหรือเกิดปัญหาน้อยที่สุด เมื่อประเมินผลการทำงานแล้วไม่ว่าผลงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีทุกคนจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน หากงานผิดพลาดทุกคนก็ต้องรับผิดชอบด้วยกัน หากงานประสบความสำเร็จทุกคนก็จะได้รับความชอบร่วมกัน ดังนั้นในฐานะที่เราเป็นหัวหน้าของทุกคนเราจึงต้องรับผิดชอบในทุกเรื่องในทุกผลงานที่เราได้ดำเนินการร่วมกับทุกคนเพราะเราเป็นหัวหน้าของทุกคน

ผู้บริหารคนที่ 2 กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เน้นการให้ความเคารพนับถือกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งชั้นว่า คนนั้นเป็นรองผอ.เขต เป็นผอ. โรงเรียน เป็นเจ้าหน้าที่

หรือเป็นภาระโรง แต่ต้องให้ความสำคัญเป็นกันเอง โดยยึดหลักที่ว่า เราให้เกียรติเขา เขาก็จะให้เกียรติเรา แต่บางครั้งก็ต้องตัดสินใจเด็ดขาดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อรักษาระบบการทำงานเป็นทีมไว้ แต่การตัดสินใจต่าง ๆ จะต้องยึดหลักความยุติธรรม ความเสมอภาคกัน หากพบปัญหาหรือต้องตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจะถูกใจคนทุกคนก็เป็นไปไม่ได้ ดังนั้นการตัดสินใจในแต่ละครั้งก็จะมีทั้งผู้ที่ถูกใจและไม่ถูกใจ ดังนั้นเพื่อไม่ให้เกิดการทำลายมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรที่เราร่วมงานด้วย เราจะต้องมีเหตุผลสนับสนุนการตัดสินใจของเราไว้ชี้แจงกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจของเรา และต้องเป็นคำชี้แจงที่สมเหตุสมผล น่าเชื่อถือ ผู้ที่รับฟังยอมรับเหตุผลที่เราตัดสินใจในแต่ละครั้งการทำงานจึงจะดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น และเกิดปัญหาน้อยที่สุด

ผู้บริหารคนที่ 3 กล่าวว่า โรงเรียนมีการสร้างเป้าหมายร่วมกัน เริ่มจากการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่จะเดินทางไปข้างหน้าร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการกำหนดขอบข่ายงานให้ผู้รับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน หากพบปัญหาในการทำงานให้ทุกคนเปิดใจต่อกัน ตรงไปตรงมาทั้งในเรื่องงานและการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นว่ามีความเป็นเหมือนหรือต่างตรงไหน ถ้าแสดงความคิดเห็นตรงไปตรงมาโดยไม่ใช้อารมณ์หรือเรื่องส่วนตัว เมื่อมีความเห็นต่างก็ควรมีเหตุผลสนับสนุนกัน และให้ข้อเสนอแนะที่ดี เพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้แก้ไขข้อบกพร่อง การบริหารงานของโรงเรียนมีการมอบหมายงานตามโครงสร้าง 4 ฝ่ายงานของโรงเรียน โดยมีหลักการในการมอบหมายงานตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน เน้นความประหยัด ใช้อย่างฉลาด ไม่นำทรัพยากรหรืองบประมาณมาทุ่มเทใช้อย่างสิ้นเปลืองหรือเปล่าประโยชน์ ให้ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้อย่างประหยัด พิจารณาก่อนใช้โดยยึดหลักวิชา เหตุผล และความถูกต้อง ความเหมาะสม

ผู้บริหารคนที่ 4 กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเน้นการทำงานเป็นทีม มีการกำหนดหัวหน้างานที่รับผิดชอบงาน มีการจัดวางตัวบุคคลช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน โดยผู้บริหารจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การจัดกิจกรรมการแก้ปัญหา และชื่นชมผลงานร่วมกัน ในการทำงานหากพบปัญหาภายในองค์กร จะนำปัญหามาพูดคุยกันเป็นการส่วนตัวก่อน เพื่อให้ทราบสาเหตุที่แท้จริง จากนั้นจึงมีการปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ในการแบ่งงานจะมีการแบ่งงานตามโครงสร้าง 4 ฝ่ายงาน ซึ่งได้แก่ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โดยมีหัวหน้าฝ่ายและผู้รับผิดชอบงานแต่ละงานในการใช้ทรัพยากรในการบริหารงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาโดยเริ่มจากกำหนดความต้องการ

ในการใช้ทรัพยากรของแต่ละฝ่ายงาน จัดตั้งงบประมาณ กำหนดบุคลากรผู้รับผิดชอบ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการสนับสนุนในการบริหารงานหรือจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีการจัดหางบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยงานอื่น องค์กรอื่น หรือชุมชน รวมทั้งการจัดหาทรัพยากรด้านบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารคนที่ 5 กล่าวว่า โรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม เน้นให้ทุกคนรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการแบ่งงานตามโครงสร้าง 4 ฝ่ายงาน มีการมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ในการใช้ทรัพยากรในการทำงานจัดสรรให้เท่าเทียมกัน โดยเน้นความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ผู้บริหารคนที่ 6 กล่าวว่า ในการทำงานจะแบ่งหน้าที่เป็นกลุ่มงานตามภาระงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ฝ่ายงาน มีงานแต่งตั้งหัวหน้างานอย่างชัดเจน หลังจากแต่งตั้งหัวหน้างานเรียบร้อยแล้ว จะมอบหมายให้หัวหน้างานเป็นผู้เลือกทีมงานในการทำงานด้วยตนเอง เพื่อจะได้ทีมงานที่เหมาะสมกับงาน และถ้าพบปัญหาระหว่างการทำงานจะรีบแก้ไขในทันที ถ้าเป็นปัญหาที่เกิดจากตัวบุคคลจะใช้วิธีการพูดคุยเป็นการส่วนตัว ถ้าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับส่วนรวมหรือกระบวนการ จะใช้วิธีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ในการบริหารงานทุก ๆ งานจะมีหลักเกณฑ์ในการใช้ทรัพยากรเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร คือ ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดลดต้นทุน ทำน้อยได้มาก

ผู้บริหารคนที่ 7 กล่าวว่า การทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียนมอบหมายงานตามโครงสร้างงาน 4 ฝ่ายงาน ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม เน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หากพบปัญหาภายในโรงเรียนจะรีบแก้ไขทันที โดยใช้วิธีประนีประนอม พูดคุยทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน จะกำชับและขอความร่วมมือกับครูเสมอว่า ความในอย่าเอาออกความนอกอย่าเอาเข้า และเน้นย้ำการทำงานทุกอย่างโรงเรียนยินดีสนับสนุนทั้งงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์อย่างเต็มที่ แต่ขอความร่วมมือทุกคนใช้ทุกอย่างที่ได้รับการสนับสนุนให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ผู้บริหารคนที่ 8 กล่าวว่า ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีม มีคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะงาน 4 ฝ่าย โดยยึดหลักว่าทุกคนมีความสำคัญ ทุกคนต้องได้รับโอกาสในการทำงาน และหากมีปัญหาจะต้องร่วมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยกัน ไม่โทษว่าเป็นความผิดของใครคนใดคนหนึ่ง ในการทำงานจะให้ความเท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้าน เช่นการจัดสรรงบประมาณค่าวัสดุฝึก สอน สอบ ให้แก่ครูทุกคนจะไม่ยึดหลักว่าเด็กน้อยได้น้อยเด็กมากได้มาก แต่จะยึดหลักการที่ว่ามีงบประมาณเท่าไร จัดสรรให้ครูได้รับงบประมาณเท่ากันทุกคน เป็นต้น

ผู้บริหารคนที่ 9 กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเน้นการทำงานเป็นทีม การจัดทีมงานในการทำงานจะสับเปลี่ยนกันตามความเหมาะสม เช่น งาน 4 ฝ่าย จะปรับเปลี่ยนหัวหน้างานและทีมงานเพื่อให้ทุกคนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทุกฝ่าย การจัดเวรประจำวันจะใช้วิธีจับสลากและปรับเปลี่ยนภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ในช่วงพักกลางวันจะให้ครูทุกท่านมารับประทานอาหารพร้อมกับนักเรียนทุกคน เพื่อจะได้ดูแลนักเรียนขณะรับประทานอาหารกลางวัน และมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ผู้บริหารคนที่ 10 กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเน้นการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่กันแบบพี่แบบน้อง หากเกิดปัญหาขึ้นภายในโรงเรียน จะต้องรีบแก้ไขและทำความเข้าใจกันทันที ไม่ปล่อยให้ปัญหาต่าง ๆ สะสมจากปัญหาเล็ก ๆ กลายเป็นปัญหาใหญ่ จนเกินที่จะแก้ไข การทำงานของโรงเรียนในทุกฝ่ายงานจะมีหัวหน้างานและทุกคนในโรงเรียนจะเป็นผู้ช่วยในทุกลูก เพื่อให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกัน ได้ช่วยเหลือกัน เมื่อมีการจัดสรรงบประมาณหรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ จะจัดสรรให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน เท่าเทียมกัน ไม่สนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกแบบเอินเอียง เพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสำคัญเท่ากันทุกคน

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำวิเคราะห์ในภาพรวมสามารถสรุปแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้ดังนี้

1. เน้นให้ความเสมอภาค ให้เกียรติกัน ไม่แบ่งชั้นในการทำงาน
2. เน้นกระบวนการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เลือกทีมงานของตนเอง
3. ให้สับเปลี่ยนหน้าที่และทีมงานตามความเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนได้แสดงความสามารถที่หลากหลาย และได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานทุกคน
4. ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
5. ให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
6. การมอบหมายงานเน้น โครงสร้าง 4 ฝ่ายงาน โดยให้ความสำคัญทุกคน ให้ทุกคนได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน
7. มีการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อเอื้อต่อการดำเนินงานแก่ทุกฝ่าย ทุกงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยเน้นหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
8. ผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจ และมีเหตุผลประกอบการตัดสินใจที่ทุกคนยอมรับได้

9. หากเกิดปัญหาในองค์กรผู้บริหารต้องใช้ความยุติธรรมในการแก้ปัญหา ให้ทุกคนได้เปิดใจต่อกัน ไม่ใช่อารมณ์ในการแก้ปัญหา

10. ทุกคนต้องรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นร่วมกัน

ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

ผู้บริหารคนที่ 1 กล่าวว่า การชักนำ จูงใจ และ โน้มน้าวใจ จะต้องเริ่มจากการสร้างความเป็นกันเอง ทำความคุ้นเคยกันก่อน ทำความรู้จักซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังข้อเสนอแนะของกันและกัน หลังจากนั้นจะสังเกตว่าใครมีทักษะด้านใด ถนัดเรื่องอะไร จึงมอบหมายงานให้เหมาะสมกับงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล ในการทำงานจะไม่ใช้วิธีการบังคับให้ทำ ไม่ตัดสินใจในทันทีว่าจะให้ใครทำอะไร ไม่ให้ใครทำอะไร เพราะการบังคับหรือมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่เขามีหรือบังคับให้เขาทำงานในหน้าที่ที่เขาไม่ถนัด เขาก็จะทำงานอย่างไม่มีความสุข สุดท้ายเมื่อได้คนที่เหมาะสมกับงานแล้วจะให้เขาลงมือปฏิบัติตามที่เขาได้วางแผนไว้ และจะมาประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันอีกครั้งหนึ่งเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งทุกคนจะได้รับความชอบตามผลงานที่เกิดขึ้นคือ ทำดี จะได้รับความดีมาก ทำปานกลางจะได้รับพิจารณาความดีความชอบระดับปานกลาง ทำน้อยประสบความสำเร็จน้อยจะได้รับพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งจะต้องพิจารณาด้วยความยุติธรรมทุกคนยอมรับได้

ผู้บริหารคนที่ 2 กล่าวว่า กลวิธีในการชักนำ จูงใจ หรือ โน้มน้าวใจ ต้องเริ่มจากทฤษฎีการวางคนให้เหมาะสมกับงาน (Put The Right Man On The Right Job) แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละพื้นที่ด้วย หลักของการวางคนให้เหมาะสมกับงานหรือการมอบหมายงานจะต้องมอบหมายงานโดยยึดหลัก 2 อย่าง คือ ตรงตามความถนัด นั่นหมายถึงตรงตามวิชาเอก มีประสบการณ์ในการทำงานด้านนั้น ๆ และมอบหมายงานตามความเหมาะสมกับตัวบุคคล วิธีการกระตุ้นให้ทุกคนทำงานมี 2 ลักษณะ คือ มีทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวกคือการเสริมแรง ด้านลบคือการลงโทษ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าท่านจะไม่ใช้วิธีการกระตุ้นทางลบ แต่ท่านใช้วิธีการกระตุ้นทางบวก ใช้วิธีการเสริมแรงโดยเน้นการพูดคุยทางบวก พูดให้เกิดความเข้าใจให้ได้ จากประสบการณ์ที่พบมาคือ บางครั้งความคาดหวังของผอ.ค่อนข้างสูง จึงเร่งรีบที่จะทำให้สำเร็จ จนลืมสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นก่อน ดังนั้นการจะกระตุ้นให้ทุกคนทำงานจะต้องสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นก่อน ใช้การบริหารงานแบบกัลยาณมิตร นอกจากนี้ในการทำงานจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อตอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะมีทั้ง

ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ บุคคลที่ประสบความสำเร็จ ควรได้รับรางวัลอย่างน้อยควรได้รับคำชื่นชมทันที ซึ่งรางวัลจากการทำงานสำเร็จไม่จำเป็นต้องเป็นต้องเป็นเงินทองหรือสิ่งของมีค่าแต่สิ่งสำคัญคือขวัญและกำลังใจจากคำชื่นชม ส่วนคนที่ปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก็ควรพูดให้กำลังใจ โดยการเชิญมาพูดคุยเป็นการส่วนตัว สอบถามหาสาเหตุของการปฏิบัติงานไม่สำเร็จและช่วยแนะนำแนวทางแก้ไขให้ผลการปฏิบัติงาน ครั้งต่อไปให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผู้บริหารคนที่ 3 กล่าวว่า ในการมอบหมายงานต้องมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่และความสามารถ เลือกลงให้ถูกกับงาน มีการชี้แจงรายละเอียด วัตถุประสงค์ ขั้นตอน ระยะเวลาอย่างชัดเจน ในการดำเนินงานหากพบปัญหาให้ปรึกษาผู้ที่เกี่ยวข้องทันที ในการทำงานถ้าหากต้องการกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็น เช่น การเข้าร่วมประชุมผู้บริหารจะต้องมาให้ตรงเวลาเพื่อสร้างให้เกิดความพร้อมเพียงในหมู่คณะ เน้นการสร้างร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะแยกออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ประเมินในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ขาด ลา มาสาย การถูกลงโทษต่าง ๆ 2) ประเมินจากการปฏิบัติงานหลัก ทักษะการทำงานของแต่ละคน เน้นการประเมินด้านปริมาณมากกว่าคุณภาพ 3) การประเมินสมรรถนะ เป็นการประเมินศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลเพราะบางคนมีความสามารถดี แต่ไม่มีศักยภาพในการทำงาน แต่บางคนแสดงศักยภาพได้อย่างโดดเด่น ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารจะสร้างค่านิยมให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ก่อนทำงานทุกงานจะกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน และชี้แนะแนวทางสู่ความสำเร็จ มีการจัดบรรยากาศการชมเชยและยกย่องบุคลากรที่ทำดี ถูกต้อง มีความสามารถเป็นเลิศ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างให้ทุกคนรู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และช่วยแก้ไขปัญหามือองค์กรมีปัญหา

ผู้บริหารคนที่ 4 กล่าวว่า กลวิธีในการชักนำ จูงใจ หรือโน้มน้าวใจบุคลากรในการทำงาน จะเริ่มจากการมอบหมายงานโดยการดูจากประวัติการศึกษา การทำงาน และประสบการณ์ของครู หลังจากนั้นมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้และประสบการณ์ มีการกระตุ้นให้บุคลากรยินดี และให้ความร่วมมือในการทำงาน โดยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ชี้แจงให้ทุกคนเห็นถึงความสำคัญว่าทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการทำงาน ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน ในการวัดผลประเมินผลการทำงานจะใช้วิธีสังเกตและดูจากการรายงานผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติกิจกรรม ในการทำงานจะมีการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างต่อเนื่อง และในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การให้คำชมเชยทั้งต่อหน้าและลับหลังเมื่อพบว่าครูหรือบุคลากรปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ มีการมอบเกียรติบัตรหรือของรางวัลต่อหน้าที่ประชุมผู้ปกครองที่ประชุม

คณะกรรมการสถานศึกษา การมอบของขวัญวันเกิด วันขึ้นปีใหม่ ให้กับครูและบุคลากรทุกคน เพื่อสร้างความเป็นกันเองให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ร่วมงานสำคัญต่าง ๆ ของครูและบุคลากรทุกครั้ง และให้ความช่วยเหลือตามโอกาส เช่น งานศพ งานขึ้นบ้านใหม่ งานบวช งานแต่งงาน เป็นต้น

ผู้บริหารคนที่ 5 กล่าวว่า ในการบริหารงานเราต้องทำให้ทุกคนรู้ภาระงานของตนเอง ของโรงเรียน และสิ่งที่จะต้องทำร่วมกัน มีการกำหนดเป้าหมายที่จะต้องทำการมอบหมายงานจะเน้น วิชาเอกเป็นอันดับแรก ถ้างานที่มอบหมายตรงตามวิชาเอกไม่ได้ก็จะพิจารณาความถนัด ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เป็นลำดับต่อมา หากยังหาผู้รับผิดชอบที่ตรงวิชาเอก ตรงตามความถนัด ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ไม่ได้ วิธีสุดท้ายที่จะใช้ในการมอบหมายงาน คือ ใช้หลักความเหมาะสม ซึ่งวิธีการยึดหลักความเหมาะสมต้องให้กำลังใจต่อผู้ที่ได้รับมอบหมายงานด้วย เช่น การพูดให้กำลังใจว่าผมมั่นใจว่าครูมีความสามารถต้องทำได้ หากมีปัญหาอะไรให้ผมช่วยผมยินดีช่วยเต็มที่ครับ เป็นต้น การมอบหมายงานมี 2 ลักษณะ คือ มอบหมายด้วยวาจา เป็นการมอบหมายงานที่ใช้เวลาน้อย สำเร็จได้โดยเร็ว และการมอบหมายด้วยลายลักษณ์อักษร การมอบหมายนี้จะเป็นลักษณะการมอบหมายงานที่ต้องใช้เวลาการปฏิบัติงานนาน จะเป็นการมอบหมายในลักษณะของคำสั่ง การมอบหมายงานในที่ประชุม หรือการมอบหมายงานโดยการสั่งโดยตรงกับผู้ปฏิบัติ การทำงานจะกระตุ้น โดยการให้กำลังใจว่าทำได้ ละเว้นการใช้วิธีการตำหนิ ผอ.จะคอยเป็นที่เลี้ยงดูดูแลให้ ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะประเมินจากงานในหน้าที่ งานพิเศษ ประเมินจากงานส่วนรวมของโรงเรียน และประเมินจากงานที่ต้องทำร่วมกัน ซึ่งในการประเมินจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจน ผู้ที่ประเมินจะประกอบด้วยหลายฝ่าย ได้แก่ การประเมินจากกลุ่มงานนิเทศภายใน ประเมินจากเอกสารประจำชั้นเรียนและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประเมินโดยครูด้วยกัน ประเมินโดยหัวหน้าสายชั้น ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ และเสียงสะท้อนจากชุมชน เป็นต้น การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรภายในโรงเรียนยึดหลักความเสมอภาค ความถูกต้อง ยึดระเบียบข้อบังคับ พูดคุยกันด้วยเหตุผล หากมีผลการปฏิบัติงานในทางที่ดีจะให้การยกย่อง เชิดชูเกียรติ โดยการให้คำชื่นชม มอบเกียรติบัตร พิจารณาให้ขึ้นเมื่อถึงช่วงเวลาพิจารณาความดีความชอบ แต่ในขณะเดียวกันหากพบว่าบุคลากรมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจะแนะนำให้ปรับปรุงทันที โดยใช้วิธีที่นุ่มนวล เช่น การแนะนำ พูดในภาพรวม ไม่ระบุตัวบุคคลโดยวิธีการส่งผ่านทาง Line แต่ในขณะเดียวกันหากเป็นปัญหาที่ค่อนข้างรุนแรงจะเชิญมาพบและแนะนำเป็นการส่วนตัว และในบางเรื่องที่ต้องได้รับความเห็นชอบจากครู จะเชิญประชุมและขอความเห็นชอบก่อนการดำเนินการ เป็นต้น

ผู้บริหารคนที่ 6 กล่าวว่า การมอบหมายงานต้องให้คนให้ตรงกับงาน ใช้คนให้ตรงกับความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน ในการกระตุ้นให้คนทำงาน ในตอนแรกจะใช้วิธีการ

เสริมแรงทางบวกก่อน โดยการเอาใจใช้วิธีการพูดให้กำลังใจ ให้เชื่อมั่นว่าตนเองทำได้ แต่ถ้าเสริมแรงทางบวกแล้วไม่ประสบความสำเร็จ จะปรับมาใช้ในการเสริมแรงทางลบ คือการกระตุ้นด้านลบเลย ใช้คำพูดที่ค่อนข้างหนักแต่สุภาพ กำหนดด้วยระยะเวลาที่จำกัด เป็นต้น ในการบริหารงาน มีการประเมินผลการทำงานจากงานในหน้าที่ งานพิเศษ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย มีวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรภายใน โรงเรียนด้วยวิธีการพูดคุยที่เป็นลักษณะของการ “ขายฝัน” ซึ่งหมายถึง การพูดแต่เรื่องดีดี ทำให้มีแรงฮึดในการทำงาน ปลูกใจให้รู้สึกอยากทำงานให้ประสบความสำเร็จ เช่น ตอนนีผล O - NET ปีนี้ของเราสูงกว่าระดับเขตพื้นที่แล้วนะ ขาดอีกแค่ 0.05 ถ้าเราร่วมแรงร่วมใจกันอีกนิด ปีหน้าพอ.คิดว่าผล O - NET ของเราก็จะสูงกว่าระดับประเทศ และถ้าเมื่อไรที่เด็กเรามีผลสัมฤทธิ์สูง ผู้ปกครองก็จะไว้ใจเรานำลูกหลานมาสมัครเรียน โรงเรียนของเราเพิ่มขึ้น เมื่อผู้ปกครองมีทางเลือกที่ดีให้ลูกหลานเขาก็จะไม่ส่งไปเรียนในโรงเรียนเอกชน ลูกหลานเราก็ไม่ต้องตื่นแต่เช้า ไม่ต้องรีบขึ้นรถไปโรงเรียน เมื่อนักเรียนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคตโรงเรียนของเราก็อาจพัฒนาเป็น โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ต่อไป ซึ่งวิธีการ “ขายฝัน” ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกคนได้เป็นอย่างดี

ผู้บริหารคนที่ 7 กล่าวว่า ในการมอบหมายงานแต่ละอย่างเราต้องคำนึงถึงความสามารถ และความแตกต่างของแต่ละคน กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานทุกอย่างที่โรงเรียนจัดขึ้น มีการประเมินผลการทำงาน และมีการให้กำลังใจแก่ครูหรือบุคลากรทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและไม่บรรลุตามเป้าหมาย หลีกเลี่ยงการต่อว่าผู้ที่ทำงานไม่ประสบความสำเร็จ โดยเด็ดขาด แต่ต้องให้โอกาสเขาได้ทำงานอื่นในครั้งต่อไป เพื่อให้เขาได้มีโอกาสในการพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น

ผู้บริหารคนที่ 8 กล่าวว่า ในการทำงานจะต้องหาวิธีการว่าจะทำอย่างไรให้ครูทุกคนอยากทำงาน และทำงานอย่างไรครูทุกคนจึงจะมีความสุขในการทำงาน สิ่งที่จะต้องทำเป็นอันดับแรกคือการทำงานที่เขาอยากทำ เขาทำได้ และเกิดปัญหาหาระหว่างที่ปฏิบัติงานน้อยที่สุด ดังนั้นจึงต้องเริ่มจากการพิจารณามอบหมายงานในแต่ละครั้ง โดยมีหลักเกณฑ์การมอบหมายงาน คือ ด้านการสอน จัดให้สอนตรงตามวิชาเอกเป็นหลัก ส่วนงานพิเศษ จะสอบถามความถนัด และประสบการณ์ของครูก่อน เมื่อทราบแล้วจึงมอบหมายงานพิเศษให้ทำตามที่ถนัด และมีประสบการณ์มาแล้ว เมื่อได้ผู้รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ แล้ว จะกระตุ้นการทำงานโดยการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน เช่น วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อให้เขาทราบว่าการทำงานเป็นทีม เขาควรให้ความร่วมมืออย่างไรและผลที่เกิดขึ้นจะเป็นเช่นไร เมื่อได้วัฒนธรรมการทำงานแล้ว จะมีการแจ้งให้ทราบว่าในการทำงานแต่ละงานจะมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไร ซึ่งจะประเมินจากผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ดูจากผลสัมฤทธิ์ ดูจากผลการปฏิบัติกิจกรรม

ดูจากรายงานผลการปฏิบัติกิจกรรม และดูว่าผลงานที่เกิดขึ้นคุ้มค่ากับงบประมาณไหม นอกจากนี้ในการทำงานจะมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ทุกคนในโรงเรียน เช่น การซื้อเค้กมาร่วมอวยพรวันเกิดให้แก่ครูและบุคลากรทุกท่าน เมื่อมีการแข่งขันกีฬาจะมีการมอบชุดกีฬาให้แก่บุคลากรทุกคน ซึ่งงบประมาณที่ใช้จะเป็นของโรงเรียนและบางส่วนผอ.จะออกให้ ไม่ให้ครูออก จะได้ลดภาระค่าใช้จ่ายของครู เป็นต้น

ผู้บริหารคนที่ 9 กล่าวว่า การชักนำจิตใจให้ทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานหรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น จะต้องแสดงให้ทุกคนเห็นถึงความตั้งใจจริง ความจริงใจของเรา การทำงานจะต้องยึดหลักการที่ว่า ทำเป็นตัวอย่าง ทำให้เห็น ทำให้ดีขึ้น การมอบหมายงานเน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่เน้นกระบวนการหรือวิธีการทำงาน เมื่อมีการมอบหมายงานจะมีการวัดผลประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น มีการประชุมแล้วแจ้งให้ส่งงานต่าง ๆ จะกำหนด ระยะเวลาที่แน่นอน เมื่อถึงเวลาจะตรวจสอบว่าส่งงานครบตามที่กำหนดหรือไม่ ตรงตามเวลาที่กำหนดหรือไม่ หากมีไม่ตรงจะทวงถามหาสาเหตุในที่ประชุม หรือทวงถามเป็นรายบุคคลและขอความร่วมมือให้ส่งให้เรียบร้อย ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในการพิจารณา ความดีความชอบจะใช้ลักษณะการเวียนตามลำดับในกรณีที่ให้ความร่วมมือในการทำงานทุกอย่างเสมอต้นเสมอปลาย แต่ถ้าไม่ทำงานในช่วงเวลาที่ไม่ใช่ลำดับของตนเองจะพิจารณาตามเงื่อนไขที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น ๆ นอกจากนี้ยังมีการมอบของขวัญให้แก่ครูในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น วันเกิด คลอดบุตร ย้ายเข้า ย้ายออก งานมงคลต่าง ๆ เป็นต้น

ผู้บริหารคนที่ 10 กล่าวว่า จะต้องศึกษาข้อมูลและบริบทของโรงเรียนก่อนว่าเป็นอย่างไร ใครมีความสามารถด้านใด สนใจใฝ่รู้ในงานด้านไหน หลังจากนั้นให้จัดคนทำงานให้เหมาะสมกับงานคือ จัดให้ตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล จัดตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคลว่าบุคคลใดเหมาะสมกับงานประเภทใด เมื่อมอบหมายแล้วยังพบว่ายังมีบางงานที่ไม่ประสบความสำเร็จ หรือยังมีคนไม่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือทำแบบไม่เต็มใจ ให้หาสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากอะไร และต้องการให้ช่วยสนับสนุนสิ่งใด เมื่อทราบถึงสาเหตุและหาวิธีแก้ปัญหาได้ระดับหนึ่งแล้ว จะต้องกระตุ้นหรือสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น ซึ่งการกระตุ้น การสร้างขวัญและกำลังใจที่สำคัญอันดับแรกคือ การชื่นชม การชมเชย ต่อจากนั้นอาจใช้ข้อตกลงมาเป็นกติกาเพื่อให้ทุกคนมีความพยายามที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ซึ่งในที่นี้อาจจะให้รางวัลเป็นสิ่งของเล็ก ๆ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการยกย่องเชิดชูเกียรติในที่ประชุม เป็นต้น

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมวีเคราะห์ในภาพรวมสามารถสรุปแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ ได้ดังนี้

1. ต้องบริหารงานแบบกัลยาณมิตร สร้างความคุ้นเคย ความเป็นกันเองในการทำงาน
2. มอบหมายงานต้องวางคนให้เหมาะสมกับงาน ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และ ความถนัดของแต่ละคน
3. ชี้แจงรายละเอียด กำหนดเป้าหมาย และระบุวิธีการวัดผลประเมินผลให้ชัดเจน
4. ให้อิสระในการปฏิบัติงานไม่ใช่วิธีบังคับ
5. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
6. มีการกระตุ้นในทางบวก หลีกเลี่ยงการกระตุ้นในทางลบ หากใช้ทางลบต้องใช้คำ
ที่สุภาพ
7. สร้างวัฒนธรรมในการร่วมมือกันทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟัง
ความคิดเห็นของกันและกันให้เกิดขึ้นในองค์กร
8. การทำงานเน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่เน้นกระบวนการทำงาน
9. บริหารงานให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ สร้างแรงฮึดให้เกิดขึ้นในการทำงาน
เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ทุกคนอยากพัฒนางาน
10. มีการวัดผลประเมินผลการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร
11. ทำงานสำเร็จให้ยกย่องชมเชย ให้รางวัลตามความเหมาะสม
12. ทำงานไม่สำเร็จให้เปิดโอกาสให้แก้ไขปรับปรุงงาน หรือให้โอกาสได้ทำงานชิ้นใหม่
เพื่อพิสูจน์ความสามารถและสร้างกำลังใจให้เกิดขึ้น
13. ในการพิจารณาความดีความชอบ ให้นำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณา
ความดีความชอบด้วย

ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ผู้ให้สัมภาษณ์
มีแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

ผู้บริหารคนที่ 1 กล่าวว่า ในการสร้างปฏิสัมพันธ์จะต้องให้ความเป็นกันเอง มีปัญหาอะไร
ให้หันหน้าเข้าหากัน พูดคุยทำความเข้าใจกันและกัน ไม่ใช่คำพูดที่ว่ากล่าวตักเตือนที่รุนแรง
การพูดคุยกันเน้นการใช้คำพูดที่เป็นทางบวกเพื่อให้กำลังใจกันและกัน ไม่ใช่คำพูดที่บั่นทอนจิตใจกัน
จนหมดกำลังใจในการทำงาน ก่อนพูดทุกครั้งต้องพิจารณาอย่างรอบคอบแล้วจึงพูดออกมา เพื่อ
ไม่ให้เกิดปัญหาตามมาทีหลัง เพราะคำพูดเมื่อเราพูดออกไปแล้วไม่สามารถแก้ไขหรือพูดใหม่ให้
ถูกใจคนฟังได้ ที่สำคัญการพูดโดยไม่คิดให้ดีก่อนสิ่งที่ตามมาคือความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกันที่เกิดขึ้นใน
ใจ ส่วนการมอบหมายสั่งงานจะใช้วิธีประชุมชี้แจง วางแผนร่วมกัน เข้าใจไปในแนวทางเดียวกัน
หลังจากนั้นจะออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรอีกครั้งหนึ่ง

ผู้บริหารคนที่ 2 กล่าวว่า กระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ คือการพบปะ พูดคุย เสนอแนะ ในการสร้างปฏิสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กรเราจะต้องเริ่มจากการศึกษาบุคลากรของเราก่อนว่า เป็นใคร มาจากไหน ภูมิหลังเป็นเช่นไร เปรียบเสมือนการที่ครูศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารก็ต้องศึกษาครูเป็นรายบุคคลเช่นกัน เพราะคนเราทุกคนมาจากคนละที่ ลักษณะความเป็นอยู่ ก็จะแตกต่างกัน นับถือศาสนาคนละศาสนาหลักคำสอนก็จะแตกต่างกัน ในการบริหารคนเรา จะพบว่าวัยในการทำงานก็แตกต่างกัน อุปนิสัย ความคิดก็จะแตกต่างกัน ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย ซึ่งเราจะเห็นว่าในปัจจุบันบุคลากรที่มีอายุน้อยซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่จะทำอะไรไว ทำงานเร็ว ใช้เทคโนโลยีคล่อง ส่วนวัยผู้ใหญ่จะทำงานแบบกระต่าย ทำช้าบ่อย ๆ ไม่เก่งเทคโนโลยี การที่เรา จะลดช่องว่างระหว่างวัยทำงานทั้ง 2 กลุ่มนี้ให้ทำงานร่วมกันได้ โดยการมอบหมายงานให้ทำร่วมกัน ให้เด็กรุ่นใหม่ที่เก่งเทคโนโลยีได้แสดงความสามารถโดยการช่วยคนรุ่นเก่าอย่างเต็มที่ และคนรุ่นเก่า ที่มีความชำนาญในการคาดการณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นเป็นผู้ให้คำแนะนำโดยใช้ประสบการณ์ มาเป็นตัวช่วยในการแนะนำแนวทางในการทำงานให้เด็กรุ่นใหม่ เมื่อทำให้บุคลากร 2 วัยทำงาน ร่วมกันได้ก็จะลดช่องว่างระหว่างการทำงานและเกิดปฏิสัมพันธ์ในการทำงานมากขึ้น

ผู้บริหารคนที่ 3 กล่าวว่า ต้องเริ่มจากการสร้างความสนิทสนมคุ้นเคย มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ ลูกน้องทุกคน ปฏิบัติต่อกันเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงาน การพูดการแสดงออกไปในทางบวก เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความยุติธรรมกับทุกคน ไม่หุบเบา ไม่เชื่อคนง่าย หนักแน่น มั่นคง ตัดสินใจด้วยเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์

ผู้บริหารคนที่ 4 กล่าวว่า ในการสร้างปฏิสัมพันธ์จะใช้คำว่า ฟัน้องกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการขอความร่วมมือหรือต้องการสั่งการให้ทุกคนปฏิบัติงาน จะใช้วิธีการประชุมหรือปรึกษาหารือกับเจ้าของงานก่อน และมอบหมายงานในที่ประชุม พร้อมทั้งออกคำสั่งมอบหมายงาน อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งการมอบหมายงานจะต้องที่ชัดเจน ไม่กำกวม มีรายละเอียดสมบูรณ์ ไม่ขัดแย้งกับการมอบหมายงานเดิมที่มอบหมายไปแล้ว งานที่ได้รับมอบหมายครูทุกคนจะต้องมีความเข้าใจไป ในแนวทางเดียวกัน ขณะที่ประชุมวางแผนหรือสรุปงานจะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ในการทำงานทุกครั้งจะต้องเข้าไปร่วม ทำงานกับทุกคน ทุกงาน เพื่อให้ทุกคนมีกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

ผู้บริหารคนที่ 5 กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเก่ง แต่ต้องรู้ทุกเรื่อง ถ้าไม่มั่นใจ ในเรื่องใด ๆ ต้องหาวิธีหลีกเลี่ยง เช่น ในส่วนนี้ผอ.ยังไม่มั่นใจขออนุญาตศึกษาเพิ่มเติมก่อน ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีการทำ PLC เพื่อรับทราบปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน เมื่อได้รับฟังข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จะต้อง ไม่หุบเบา ต้องพิจารณาก่อนตัดสินใจ ผู้บริหารที่รับฟังได้แต่อย่าเชื่อทั้งหมด เพราะไม่เช่นนั้นจะทำให้

ผู้ที่ถูกกล่าวถึงแล้วไม่เป็นความจริงจะรู้สึกน้อยใจและหมดกำลังใจในการทำงาน ในการสั่งงานหรือมอบหมายงานจะต้องสั่งงานให้ชัดเจน ไม่กำกวม รายละเอียดครบถ้วน หากผู้ปฏิบัติมีข้อสงสัยสามารถชี้แจงได้ในทันที และถ้าปฏิบัติงานแล้วเกิดปัญหาผู้บริหารจะต้อง ไม่เพิกเฉย แต่ต้องให้ความช่วยเหลือในทันทีเช่นกัน

ผู้บริหารคนที่ 6 กล่าวว่า การสร้างปฏิสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรเราจะต้องเริ่มจากการใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ ฉันทัพันธ์ ฉันทเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารที่บริหารงานประสบความสำเร็จนั้นจะต้องเป็นผู้ที่รู้จักการใช้คำพูด พูดแล้วผู้ฟังมีกำลังใจในการทำงาน พูดแล้วเข้าใจไปในแนวทางเดียว ไม่พูดกลับไปกลับมาจนทุกคนเกิดความสับสน ไม่ใช่คำพูดที่รุนแรงจนผู้ฟังยังกังวลปัญหาหมดกำลังใจในการทำงานที่สำคัญผู้บริหารก่อนจะพูดอะไรต้องคิดก่อนพูด เพราะคำพูดที่เราพูดไปแล้วไม่สามารถเปลี่ยนได้ ถ้าพูดไม่ดีบางครั้งอาจเป็นการทำลายองค์กรตลอดไป

ผู้บริหารคนที่ 7 กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีศิลปะในการพูดเพื่อสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน การพูดต้องพูดให้ชัดเจน พูดด้วยความจริงใจ พูดแบบที่แบบน้องหลีกเลี่ยงการพูดในรูปแบบที่ทำให้รู้สึกว่าการสั่งใช้อำนาจ การสั่งงานใช้วิธีการขอความร่วมมือให้ช่วยทำงานไม่ใช่สั่งงาน เพราะจะทำให้เขา รู้สึกว่าเขาต้องทำเพราะถูกสั่ง เพราะหน้าที่ ไม่ใช่ทำเพราะความเต็มใจที่จะทำ

ผู้บริหารคนที่ 8 กล่าวว่า ในการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องรู้จักการวางตัวที่เหมาะสม รู้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ไม่พูดเล่นจนขาดการนับถือจากบุคลากรในโรงเรียน แต่ในขณะที่เดียวกันการมอบหมายงาน การสั่งงานก็ต้องเป็นแบบกัลยาณมิตรและให้กำลังใจกับครูและทุกคนในโรงเรียน หลีกเลี่ยงการมอบหมายงานที่เป็นลักษณะการบังคับให้ทำ แต่ต้องหาวิธีมอบหมายงานที่ทุกคนรู้สึกอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ

ผู้บริหารคนที่ 9 กล่าวว่า การสร้างปฏิสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนจะต้องสร้างความเชื่อถือ ความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นภายในองค์กรก่อน ในการพูดหรือสั่งการต่าง ๆ จะต้องคิดให้รอบคอบก่อนพูดทุกครั้ง รับรู้ข้อมูลอะไรมาจะต้องพิจารณาก่อนเชื่อ ไม่ฟังความข้างเดียวให้ความยุติธรรมแก่ทุกคน โดยสร้างให้เกิดความรักและความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรให้รักโรงเรียนเหมือนบ้านของตนเอง ให้รักเพื่อนร่วมงานเหมือนคนในครอบครัว ให้รักนักเรียนเหมือนลูกของตนเอง

ผู้บริหารคนที่ 10 กล่าวว่า การสร้างปฏิสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร จะต้องวางตัวให้เหมาะสม ไม่เอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง รับฟังความคิดเห็นของทุกคนได้ทุกเรื่อง แต่ต้องวิเคราะห์เรื่องที่ฟังก่อนที่จะเชื่อ และต้องรู้จักใช้ศิลป์และศาสตร์ในการค้นหาความจริงก่อนที่จะเชื่อ เช่น

ได้รับฟังข้อมูลจากฝ่ายหนึ่งที่กล่าวหาเพื่อนร่วมงานอีกฝ่ายหนึ่ง ก็จะต้องหาวิธีการพูดเพื่อสอบถามความจริงจากฝ่ายที่ถูกกล่าวหาด้วย โดยคำพูดที่ใช้จะต้องนุ่มนวล ไม่กระทบต่อความรู้สึกของผู้ที่ถูกถาม และไม่สร้างความบาดหมางให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ที่ให้ข้อมูลในตอนต้นกับผู้ถูกกล่าวหา เมื่อได้ข้อมูลทั้ง 2 ฝ่ายแล้วให้นำมาวิเคราะห์ด้วยเหตุด้วยผลว่าข้อเท็จจริงเป็นอย่างไร

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมสามารถสรุปแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ได้ดังนี้

1. สร้างความเชื่อถือ ความเชื่อมั่น สร้างความคุ้นเคย ความเป็นกันเอง และลดช่องว่างระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นในองค์กร
2. วางตัวให้เหมาะสม นำเชื่อถือ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
3. ศึกษาประวัติความเป็นมาของแต่ละบุคคล เพื่อให้รู้ภูมิหลังของแต่ละคน
4. ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในทุกงาน แต่ไม่จำเป็นต้องเก่งในทุกเรื่อง รู้เพียงเพื่อสามารถตอบคำถามผู้ใต้บังคับบัญชาได้
5. ในการมอบหมายงานให้มีการประชุมวางแผนร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน
6. ส่งเสริมให้ใช้กระบวนการ PLC ในการทำงาน
7. เกิดปัญหาให้แก้ปัญหาทันที โดยให้ความยุติธรรมแก่ทุกคน มั่นคง ไม่หุนเหิน ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินปัญหา
8. ได้รับข้อมูลอะไรต้องไม่ด่วนเชื่อ ไม่เอนเอียง ไม่เชื่อคนง่าย ต้องมีศิลป์และศาสตร์ในการพูด ในการถาม เพื่อค้นหาความจริง
9. ปลูกฝังให้ทุกคนมีความรัก ความสามัคคีกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์
2. ขอบเขตของการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะ และแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2562 ทั้งหมด 118 โรงเรียน จำนวน 1,543 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จากประชากรจำนวน 1,543 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่าง 308 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง

ของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 77 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 150 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 81 คน ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยประกอบไปด้วย 2 กลุ่ม มีลักษณะเฉพาะและจำนวนไม่มาก โดยผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive) จากทั้ง 2 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 10 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มที่เลือก ดังนี้

2.2.1 กลุ่มผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 2 ท่าน

2.2.2 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 8 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือทั้ง 2 ประเภท ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ใช้สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยการกำหนดกรอบการสัมภาษณ์จากคำนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยมีประเด็นการสัมภาษณ์จำนวน 5 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ การรวบรวมแบบสอบถาม

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากทางมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เสนอถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิจัยเชิงปริมาณ

1.2 ผู้วิจัยส่งสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ให้โรงเรียนส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้นำส่งคืนผู้วิจัยในวัน เวลา และสถานที่ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

2. การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การรวบรวมแบบสัมภาษณ์

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากทางมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 และสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน

2.2 ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน ล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ขั้นตอนเตรียมการก่อนสัมภาษณ์

- 1) เตรียมแบบสัมภาษณ์ให้พร้อม โดยกำหนดกรอบการสัมภาษณ์ ตามนิยามศัพท์เฉพาะ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอข้อเสนอแนะ
- 2) เตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกการสัมภาษณ์ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และเครื่องมือในการบันทึกเสียง

2.2.2 ขั้นตอนการสัมภาษณ์

- 1) ผู้วิจัยแนะนำตนเอง และบอกจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์
- 2) ผู้วิจัยสัมภาษณ์โดยการถามคำถามตามข้อคำถาม ในแบบสัมภาษณ์ที่เตรียมมา
- 3) ผู้วิจัยดำเนินการบันทึกการสัมภาษณ์โดยการบันทึกเสียง
- 4) ดำเนินการสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณและอำลา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 103) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีเห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์

1. รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 ท่าน
2. นำผลการสัมภาษณ์มาจัดแยกข้อมูลที่ละด้าน โดยให้แต่ละด้านมีข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและแนวทางปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 ท่าน หลังจากนั้นนำความคิดเห็นและแนวทางปฏิบัติมาสรุปในภาพรวมให้ครบทั้ง 10 ท่าน

3. นำข้อสรุปในข้อ 2 มาวิเคราะห์และสรุปร่วมกันอีกครั้งหนึ่ง โดยการจัดกลุ่มความคิดเห็น และแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกันมาไว้ในประเด็นเดียวกัน

4. จัดทำข้อเสนอแนะ และแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

1.1 จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 ครูผู้สอน จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 89.60 รวมทั้งสิ้น 308 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีประสบการณ์ทำงาน 1 - 10 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 45.15 มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.65 และมีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ส่วนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะ และแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

3.1 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีแนวทางส่งเสริมสนับสนุน ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ในการผูกใจผู้ปฏิบัติงาน

3.1.2 ใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพขององค์กร โดยการวิเคราะห์

SWOT

3.1.3 ใช้กระบวนการทำงานแบบ PDCA

3.1.4 ใช้เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนางาน

3.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีแนวทางส่งเสริมสนับสนุน ดังนี้

3.2.1 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ

3.2.2 สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่ออำนวยความสะดวก

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2.3 ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการช่วงสถานการณ์ปกติและสถานการณ์

ไม่ปกติ

3.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีแนวทางส่งเสริมสนับสนุน ดังนี้

3.3.1 เน้นความยุติธรรม ความเสมอภาค ให้เกียรติกัน

3.3.2 ใช้กระบวนการการทำงานเป็นทีม

3.3.3 กล้าคิด กล้าตัดสินใจ บนพื้นฐานของการมีเหตุผล

3.3.4 มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกัน

3.4 ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ มีผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีแนวทางส่งเสริมสนับสนุน ดังนี้

3.4.1 บริหารงานแบบกัลยาณมิตร

3.4.2 วางคนให้เหมาะสมกับงาน

3.4.3 มีกระบวนการทำงานเป็นลำดับขั้นตอน

3.4.4 มีวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่ทำงานสำเร็จและไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.5 ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีแนวทางส่งเสริมสนับสนุน ดังนี้

3.5.1 มีความยุติธรรมในการบริหารงาน

3.5.2 เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน

3.5.3 สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.5.5 ส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ราชด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีความสุข มีการนำหลักการการบริหารงานเชิงกลยุทธ์มาใช้ ในการวางแผนการทำงานของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีวิธีการชักนำ จูงใจ หรือโน้มน้าวใจ ให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และตระหนักถึงความจำเป็น ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถจัดเก็บข้อมูล อย่างเป็นระบบ สะดวกต่อการนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ การติดต่อสื่อสารกันเป็นไปอย่าง สะดวกและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทริมเบิล และมิลเลอร์ (Trimble and Miller, 1996 : 40) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหาร โรงเรียนในระดับ มัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มพูนและ ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่าง สมาชิกในทีมและผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้เกิดศักยภาพที่สูงสุดของการทำงาน เป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 144 - 147) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา พบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะประกอบไปด้วย 7 คุณลักษณะ คือ 1) มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

การประกอบอาชีพ 2) สร้างแรงจูงใจ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะมีการแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ คือ มีความเข้าใจผู้อื่นและมีพลังกระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต 3) มีวิสัยทัศน์ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องเปี่ยมด้วยวิสัยทัศน์ สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานได้ 4) ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำอย่างมีเหตุผล และรู้เท่าทัน มีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้ 5) มีทักษะการสื่อสาร ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ดี เติบโตขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย 7) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญและเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา คำนิล และคณะ (2558 : 244 - 245) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายมีคุณลักษณะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา มาสิงห์ (2562 : 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา สรุปว่า ผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชามีความเห็น สอดคล้องกันว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการวางแผน ทักษะการสร้างทีมงาน และ ทักษะการแก้ปัญหา ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากมี 2 ทักษะ คือ ทักษะการสื่อสาร และทักษะ การจูงใจ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 140) ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิต นักศึกษา สรุปผลการวิจัยว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา ถึงสภาพปัจจุบันตามประเภทสถาบันอุดมศึกษา 3 ประเภท ผลการทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ F พบว่า สภาพปัจจุบันด้านภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านมีคุณธรรมจริยธรรม

ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านกล้าตัดสินใจ กล้าคิด พุด ทำ ด้านมีทักษะในการสื่อสาร ด้านทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และด้านสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทีมงาน ของกรมการองค์กร นักศึกษาทั้ง 3 ประเภทสถาบันอุดมศึกษา มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ จุลสุวรรณ และคณะ (2563 : 190) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษา ภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ เน้นความยุติธรรม ความเสมอภาค ให้เกียรติกัน ใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ บนพื้นฐานของการมีเหตุผล มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกัน 2) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ในการผูกใจผู้ปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมและศักยภาพขององค์กรโดยการวิเคราะห์ SWOT ใช้กระบวนการทำงานแบบ PDCA ใช้เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนางาน 3) ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ บริหารงานแบบกัลยาณมิตร วางคนให้เหมาะสมกับงาน มีกระบวนการทำงานเป็นลำดับขั้นตอน มีวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่ทำงานสำเร็จและไม่สำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรมในการ บริหารงาน เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 5) ด้านเทคโนโลยีส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ บริหารงานด้านต่าง ๆ สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่ออำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการช่วงสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์ไม่ปกติ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553 : 111 - 122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ รับฟังความคิดเห็นของครู ให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน และผู้บริหารควรวางตัวเป็นกันเอง ส่งเสริมให้ครูทำ กิจกรรมนันทนาการ

ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน โรงเรียนควรสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อ และพิจารณาค่าตอบแทนให้กับครูที่มีปริมาณงานมาก และประสบการณ์มากให้เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และโรงเรียนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของเลทวูด และคณะ (Leithwood and et al. 1994 : 98) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในออนตาริโอ ประเทศแคนาดา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู พฤติกรรมของผู้บริหาร อิทธิพลต่อครู มีผลกระทบต่อปรับปรุงคุณภาพของนักเรียนด้วย หากครูมีความผูกพัน มีความพึงพอใจ การปฏิบัติงานก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของแคทเซนบาช (Katzenbach. 1997 : 54) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562 : 226 - 227) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการนำทีม ไว้ว่า ทีมงานเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยสร้างพลังร่วม เพื่อให้เกิดเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย การเสริมสร้างและผลักดันให้บุคลากรภายในองค์กรรู้จักวิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และค้นหาเทคนิคเพื่อการพัฒนา และปรับปรุงทีมงานให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการนำทีมที่สำคัญ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจและการจูงใจ และการพัฒนาทีมงานด้านเทคโนโลยี ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะต้องเอาใจใส่ต่อทีมงาน เพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร ดังนั้น จึงควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของทีมงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของทีมงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงาน เพื่อให้บรรลุภาพวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับนักวิชาการจรัญ บุญช่วย (ออนไลน์. 2556) กล่าวว่า ปัจจุบันผู้บริหารในการศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีบทบาทความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้น เช่น 1) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาด และการตัดสินใจที่รวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันไม่ล้าสมัย มีจำนวนมากเพียงพอ และสามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว 2) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล มีการนำสื่อหลาย ๆ อย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรทัศน์

คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคม มาใช้ในการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลได้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก ถึงแม้จะอยู่ไกลกันก็สามารถทำงานร่วมกัน ประชุมร่วมกันได้โดยใช้ Teleconference เป็นต้น 3) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่ง พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริหารงานชุมชน 4) การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) ด้วยระบบสารสนเทศ เครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยเป็นอันมาก ปัจจุบันมีโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยม (Schoolnet) ซึ่งเป็นโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หนึ่งในหลายโครงการที่เกิดขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์แห่งชาติ ได้นำแนวพระราชดำรินี้มาดำเนินการร่วมกับหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) 5) การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันผู้บริหาร หน่วยงานทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระพลากร สุมงกุล และคณะ (2562 : 209 - 210) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 และสรุปผลการวิจัยไว้ว่า ท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัต การที่รัฐหรือประเทศจะดำรงอยู่ได้นั้น จำเป็นต้องจัดตั้งองค์กรเพื่อปกป้องคุ้มครองอธิปไตย และคนในสังคม ได้แก่ องค์กรทางปกครอง การบริหารท้องถิ่นก็เช่นกันต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง เพื่อนำพาองค์กรทางการปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จและบรรลุผลตามภารกิจ ผู้นำต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยรู้จักหาวิธีในการจัดการกับความหลากหลายที่มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้นำจะต้องมีการตัดสินใจที่รวดเร็วมากขึ้น เข้าใจถึงแนวทางใหม่ ๆ ยอมรับในนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เข้าใจและเข้าถึงประชาชนมากขึ้น และสามารถนำแนวความคิดที่หลากหลายของประชาชนมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น คุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดีต้องประกอบไปด้วย การมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน มีการตัดสินใจที่ดี รักความยุติธรรม มีความรู้ และสติปัญญา ตลอดจนวุฒิภาวะทางสติปัญญาที่ดี มีการติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้กล้า ยอมรับผิด ควรยึดหลักทศพิธราชธรรมประจำใจ 10 อย่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยชนต์ เพาพาน (2559 : 311 - 312) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผู้บริหารยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 และสรุปผลการวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้เชิงทฤษฎี ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์

ทางการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงโลกยุคใหม่ จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความรู้ทางวิชาการ นักประกอบการ นักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ ความสามารถด้าน เทคโนโลยี นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะต่าง ๆ ดังนี้ การคิด วิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยี และดิจิทัล การตัดสินใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการตัดสินใจ และ 3) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะผู้รักษา ระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการบริหารหลักสูตร และการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม การเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์ บทบาท ในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสอดคล้องกับ งานวิจัยของนิศาชล นามสาย และคณะ (2562 : 243) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 และได้สรุปผล การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรม ไว้ว่า ควรพัฒนาให้ผู้บริหารให้มีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรม ในการบริหารงานทุกด้าน โดยจัดปัจจัยสนับสนุน และเปิดโอกาสให้ได้รับการอบรมพัฒนา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไว้ว่า ควรพัฒนาให้ผู้บริหารให้มีสมรรถนะ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยพัฒนาให้ผู้บริหารตระหนักในหน้าที่การทำงาน มองผลสัมฤทธิ์ ของงานไว้เป็นอันดับแรก สร้างทีมงานให้เข้มแข็ง กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร เพื่อเป็นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ที่ดี และรวดเร็วยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารจึงควรชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจในการทำงานอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในด้านการบริหารจัดการ และการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้มากขึ้นและนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง ควรหากกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการ

บริหารงาน ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในด้านการบริหารจัดการโดยใช้ เทคโนโลยี ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ให้มากขึ้น

3. ควรนำข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการชักนำ จูงใจ หรือโน้มน้าวใจ ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสร้าง มนุษยสัมพันธ์ และด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ไปเป็นแนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์ และชญาพิมพ์ อุสาโท. (2557). กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดนตรีเอกชนนอกระบบ. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 42 (4) : 9 - 11.
- เกรียงไกร ชูระพันธ์ และคณะ. (2558). “การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้หน้านักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเทศไทย,” *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*. 10 (32) : 20 - 21.
- ข่าวฮิตสังคมออนไลน์. (2561). *เผยคลิปเด็กโผล่ผอ.หัวร้อน หลังไม่พอใจคำชี้แจง โดนสวนเป็นผู้นำต้องรู้จักระวังอารมณ์.* (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.77jowo.com/contents/110782>. 5 กันยายน 2561.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา.* (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html. 10 กรกฎาคม 2562.
- จรัญ บุญช่วย. (2556). *เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.* (ออนไลน์). แหล่งที่มา : knirun1.blogspot.com/2013/04/blog-post_26.html. 3 พฤศจิกายน 2562.
- จิตติมา อัครชิตพิงศ์. (2561). “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0,” *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*. 20 (1) : 1478.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. *การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ผู้ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21.* มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- จิตติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม. (2560). “รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน,” *วารสารสารสนเทศ*. 16 (1) : 244 - 245.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2558). *รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรมการองค์กรนิสิต.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลปรางค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข. (2559). “อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา,” *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*. 13 (1) : 62.

- นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์ และนิพนธ์ วรรณเวช. (2560). “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน,” วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. 20 (1) : 94 - 97.
- นิตาชล นามสาย และคณะ. (2562). “สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1,” วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 9 (30) : 243.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรีดี ประทุมสุวรรณ และคณะ. (2562). “กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา,” วารสารครุศาสตร์. 47 (ฉบับเพิ่มเติม) : 205 - 207.
- ประสาร พรหมณา. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf>. . 15 ธันวาคม 2562.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ปัทมพงษ์ สุบรรณ และคณะ. (2559). “บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี,” วารสารนาคบุตรปริทรรศน์. 8 (2) : 101.
- พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ. (2555). “ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์,” วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 6 (1) : 191 - 192.
- พรชัย เจดามาน. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.kroobannok.com>. 10 กรกฎาคม 2562.
- พรสวัสดิ์ ศิริศาดนันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระพลากร สุมงกุลโธ และคณะ. (2561). “ภาวะผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21,” วารสารวิชาการแพทยสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. 5 (1) : 209 - 210.
- พิชญา ดำนิล และคณะ. (2558). “ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์,” วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 10 (1) : 244 - 245.
- พิมพ์ผกา ธรรมสิทธิ์. (2554). หลักการบริหารการศึกษา. อุดรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- แพรวดาว สอนองผัน และเสาวณี สิริสุขศิลป์. (2557). “ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3,” วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 37 (4) : 46 - 47.

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : มนต์วี.
 มันทนา กองเงิน และสำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์. (2555). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้ง
 ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครปฐม เขต 1,” **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 2 (2) : 205 - 207.
- ยุคนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. ปทุมธานี :
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์. (2556). “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความ
 เป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา,” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
 อัสสัมชัญ**. 3 (2) : 187.
- รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์. (2560). “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก,” **วารสารสารสนเทศ**.
 16 (1) : 132 - 135.
- ลิปพนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา. (2560). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ในถิ่นทุรกันดานบนเขตพื้นที่สูง,” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์**. 19 (1) :
 300 - 301.
- วรวรรณ เทียมสุวรรณ และคณะ. (2562). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21,”
วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. 15 (2) : 226 - 227.
- วัชรภรณ์ เป้าจันทิก และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2558). “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30,” **วารสารศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 38 (1) : 179 - 180.
- วัชรภรณ์ กลิ่นภู และคณะ. (2561). “การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน
 ของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี,” **วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการ
 แห่งแปซิฟิก**. 4 (1) : 283.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). **แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. สงขลา : สำนักงาน
 เลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วิบูล จุง. (2557). **แนวคิดเชิงกลยุทธ์ ที่ควรมีสำหรับนักบริหาร**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<https://www.bloggang.com/mainblog.php>. 23 พฤศจิกายน 2562.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธี.
- ศศิธรดา แพงไทย. (2559). “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21,” **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย**. 6 (1) : 7.
- สถานีโทรทัศน์สปริงนิวส์. (2561). **ครูเมืองชลฯ ลงชื่อไล่ผอ.พุดจาลามก-ขึ้นเงินเดือนไม่เป็นธรรม**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.springnews.co.th/thailand/east/514525>. 20 มิถุนายน 2561.
- สถาบันฝึกอบรม UP TRAINING. (2559). **ทฤษฎีการเป็นผู้นำตามแนวพระราชดำรัส**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : Posted by uptraing. <http://oknation.nationtv.tv>. 27 มีนาคม 2562.
- สนุก สิงห์มาตร และคณะ. (2560). **คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21**. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://gs.rmu.ac.th/grc2017/fullpaper/file/PS-O-01.pdf>. 20 มิถุนายน 2562.
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21,” **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**. 7 (1) : 6 - 7.
- สัมมา รณิษฐ์. (2556). **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- _____. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติ การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สาธิตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ. (2557). “พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนราชวินิต,” **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**. 9 (3) : 646 - 648.
- สำนักข่าวทีนิวส์. (2560). **เดือด! ชาวบ้านประกาศ "ไม่เผาผีกัน" หลัง ผอ.กลั่นแกล้งครู-นร. ร้องเขตการศึกษาให้ย้ายด่วน**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <https://www.77jowo.com/contents/110782>. 14 พฤศจิกายน 2562.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (2562). **แผนปฏิบัติการประจำปี 2561**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.skarea2.go.th/web/>. 27 กรกฎาคม 2562
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579**. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟิก.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุชาลีณี สว่างศิริ. (2553). “การพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,” **วารสารปาริชาติ
มหาวิทยาลัยทักษิณ**. 23 (2) : 116.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). **หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุวรรณ พงษ์พ่องฟู และปริญญา มีสุข. (2560). “การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี,”
วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
11 (1) : 170.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และคณะ. (2563). “การศึกษาภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,”
วารสารมหาจุฬานาครทรรณ. 7(5) : 190.
- อนุศักดิ์ คงทน. (2556). **การพัฒนาระบบบริหารการศึกษาของโรงเรียนทหารปืนใหญ่
ศูนย์การทหารปืนใหญ่ภาคใต้กรอบการประกันคุณภาพการศึกษาของกองทัพบก**.
กรุงเทพฯ : วิทยาลัยเสนาทหาร.
- อรสา มาสิงห์. (2562). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21,” **วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย
สวนดุสิต**. 13 (2) : 112.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essential of Psychology Testing**. 5 th ed. New York : Harper Collins.
- Jesse, B. (1999). **Essentials of Psychological Testing**. New York : Harper & Row.
- Katz, R.L. (1995). “Skill of effective administrator,” **Harvard Business Review**.
12 (1) : 33 - 42.
- Katzenbach. (1997). “The Myth of the Top Management Team (Performance Issue in Work
Group),” **Harvard Business Review**. 2 (4) : 54.
- Koontz and Odonnell. (2001). **Essentials of Management**. New York : Mcgraw - Hill.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities,”
Educational and Psychological Measurement. 30 (3) : 607 - 610.
- Leithwood, Kenneth, Doris Jantzi and Alicia Fernandez. (1994). **Transformational Leadership
and Teachers’ Commitment to Change**. California : Corwin Press.
- Likert, Rensis. (1993). **A Technique for the Measurement of Attitude**. Chicago : Read Mc
Nally.

Trimble, S. and Miller, J.W. (1996). "Creation, Invigoration and Sustaining Effective Teams. (Personalizing the High School : The Most Important Reform)," **NASSP Bulletin**. 2 (4) : 40.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



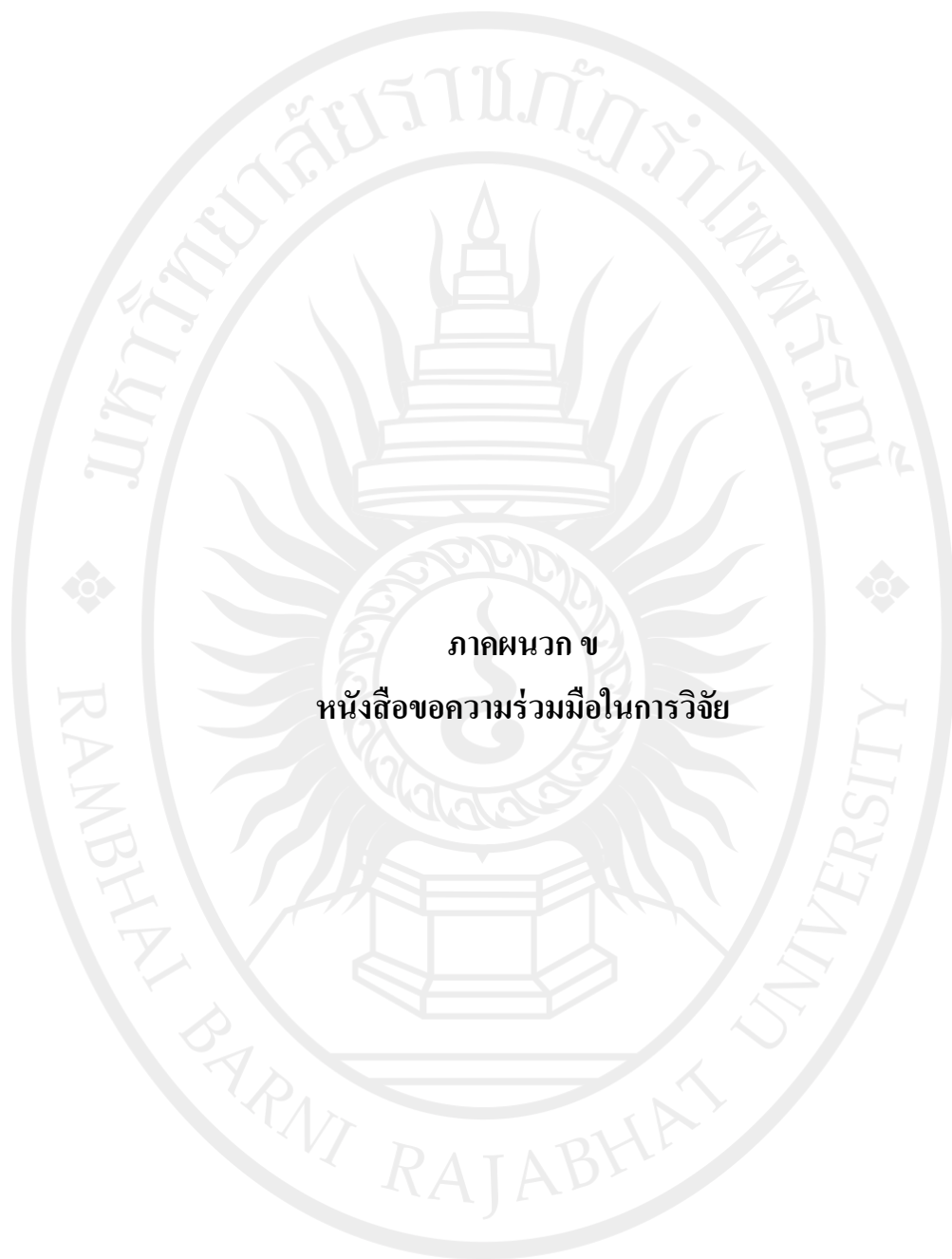
ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. อาจารย์ ดร.มนตรี วิชัยวงศ์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. นางสาวเพชรรัชต์ แก้วสุวรรณ ศิษยานุศิษย์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
เขต 2
3. นายนิเวศน์ ชาคิวฒ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งเบญจา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1
4. นางกัญญ์ชิสสา พานทอง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองเรือ อำเภอวัฒนานคร
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
5. นางสาวรัชนีวรรณ ช้างวงศ์ ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบึงกริม อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
เขต 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๓๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนฤมล คูหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญญูดี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในภาควิชาของท่านคือ อาจารย์ ดร.มนตรี วิชัยวงษ์ เป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

อธิการบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๓๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนฤมล คุหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉัตร บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในภาควิชาของท่านคือ นางสาวเพชรรัชฎ์ แก้วสุวรรณ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวรร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๓.๑๓/ว ๐๐๓๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งเบญจา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนฤมล คูหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉัตร บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวรร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๓ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๓๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเรือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนฤมล คูหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญญูภูมิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในภาควิชาของท่านคือ นางกัญญาชีสา พานทอง เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวรร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๓๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน นางสาวรัชนิวรรณ ช่างวงศ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนฤมล คุณาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนฤมล คูหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉิม บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในภาควิชาของท่านคือ อาจารย์ ดร.มนตรี วิชัยวงษ์ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนฤมล คุหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉิม บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในภาควิชาของท่านคือ นางสาวเพชรรัชฎ์ แก้วสุวรรณ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งเบญจา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนฤมล คุหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉัตร บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรถศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเรือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนฤมล คุหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในภาควิชาของท่านคือ นางกัญญาชิสา พานทอง เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร ออรรคศรีวรร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวรัชนิวรรณ ช่างวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนฤมล คุณาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉิม บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๐๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวนฤมล คูหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉิม บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนฤมล คูหาแก้ว นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวรร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/๐๐๔๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนร่มเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วยนางสาวนฤมล คูหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉิม บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ในวันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๖.๓๐ น. เป็นต้นไป โดยมี หัวข้อสัมภาษณ์ตามเอกสารที่แนบ หากท่านมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ นางสาวนฤมล คูหาแก้ว หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕ - ๕๐๒๔๒๒๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/๐๐๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

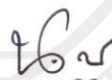
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุกะสัง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วยนางสาวนฤมล คุณาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญญูดี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ในวันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๖.๓๐ น. เป็นต้นไป โดยมี หัวข้อสัมภาษณ์ตามเอกสารที่แนบ หากท่านมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ นางสาวนฤมล คุณาแก้ว หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕ - ๕๐๒๔๒๒๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรถศรีวร)
ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/๐๐๕๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์บุคลากรเพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วยนางสาวนฤมล คูหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉิม บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต ๒ พิจารณาคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒ หรือตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระแก้ว เขต ๒ จำนวน ๒ ท่าน ในการให้สัมภาษณ์กับ นางสาวนฤมล คูหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีหัวข้อสัมภาษณ์ตามเอกสารแนบ หากท่านมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ นางสาวนฤมล คูหาแก้ว หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕ - ๕๐๒๔๒๒๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคณิมิตร อรรคศรีวรร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/๐๐๖๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์บุคลากรเพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองน้ำใส
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วยนางสาวนฤมล คุณาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิฑูฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรรณรุ่งกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป โดยมีหัวข้อสัมภาษณ์ ตามเอกสารแนบ หากท่านมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ นางสาวนฤมล คุณาแก้ว หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕ - ๕๐๒๔๒๒๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๔๓ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/๐๐๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์บุคลากรเพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพุทธนิสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วยนางสาวนฤมล คูหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในวันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป โดยมีหัวข้อสัมภาษณ์ ตามเอกสารแนบ หากท่านมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ นางสาวนฤมล คูหาแก้ว หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕ - ๕๐๒๔๒๒๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๑๖๕

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรถศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/๐๐๖๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์บุคลากรเพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองวัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วยนางสาวนฤมล คูหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป โดยมีหัวข้อสัมภาษณ์ตามเอกสารแนบ หากท่านมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ นางสาวนฤมล คูหาแก้ว หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕ - ๕๐๒๔๒๒๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรถศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/๐๐๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์บุคลากรเพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๘๓ (บ้านห้วยโจด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วยนางสาวนฤมล คูหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรรณรุ่งกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๖.๓๐ น. เป็นต้นไป โดยมีหัวข้อสัมภาษณ์ตามเอกสารแนบ หากท่านมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ นางสาวนฤมล คูหาแก้ว หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕ - ๕๐๒๔๒๒๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/๐๐๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์บุคลากรเพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกริม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วยนางสาวนฤมล คูหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉติ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในวันที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป โดยมีหัวข้อสัมภาษณ์ ตามเอกสารแนบ หากท่านมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ นางสาวนฤมล คูหาแก้ว หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕ - ๕๐๒๔๒๒๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/๐๐๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์บุคลากรเพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วยนางสาวนฤมล คูหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๖.๓๐ น. เป็นต้นไป โดยมีหัวข้อสัมภาษณ์ ตามเอกสารแนบ หากท่านมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ นางสาวนฤมล คูหาแก้ว หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕ - ๕๐๒๔๒๒๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรถศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/๐๐๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์บุคลากรเพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหันทราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วยนางสาวนฤมล คูหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉัตร บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในวันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๖.๓๐ น. เป็นต้นไป โดยมีหัวข้อสัมภาษณ์ ตามเอกสารแนบ หากท่านมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ นางสาวนฤมล คูหาแก้ว หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕ - ๕๐๒๔๒๒๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๔๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๔๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/๐๐๗๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์บุคลากรเพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่ศรีจำปาทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วยนางสาวนฤมล คูหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรรณรุ่งกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในวันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป โดยมีหัวข้อสัมภาษณ์ตามเอกสารแนบ หากท่านมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ นางสาวนฤมล คูหาแก้ว หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕ - ๕๐๒๔๒๒๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๓.๑๓/ว ๐๐๕๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน . ชุด

ด้วยนางสาวณัฐมล คูหาแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.วิญฉัตร บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงขออนุญาตนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวณัฐมล คูหาแก้ว เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

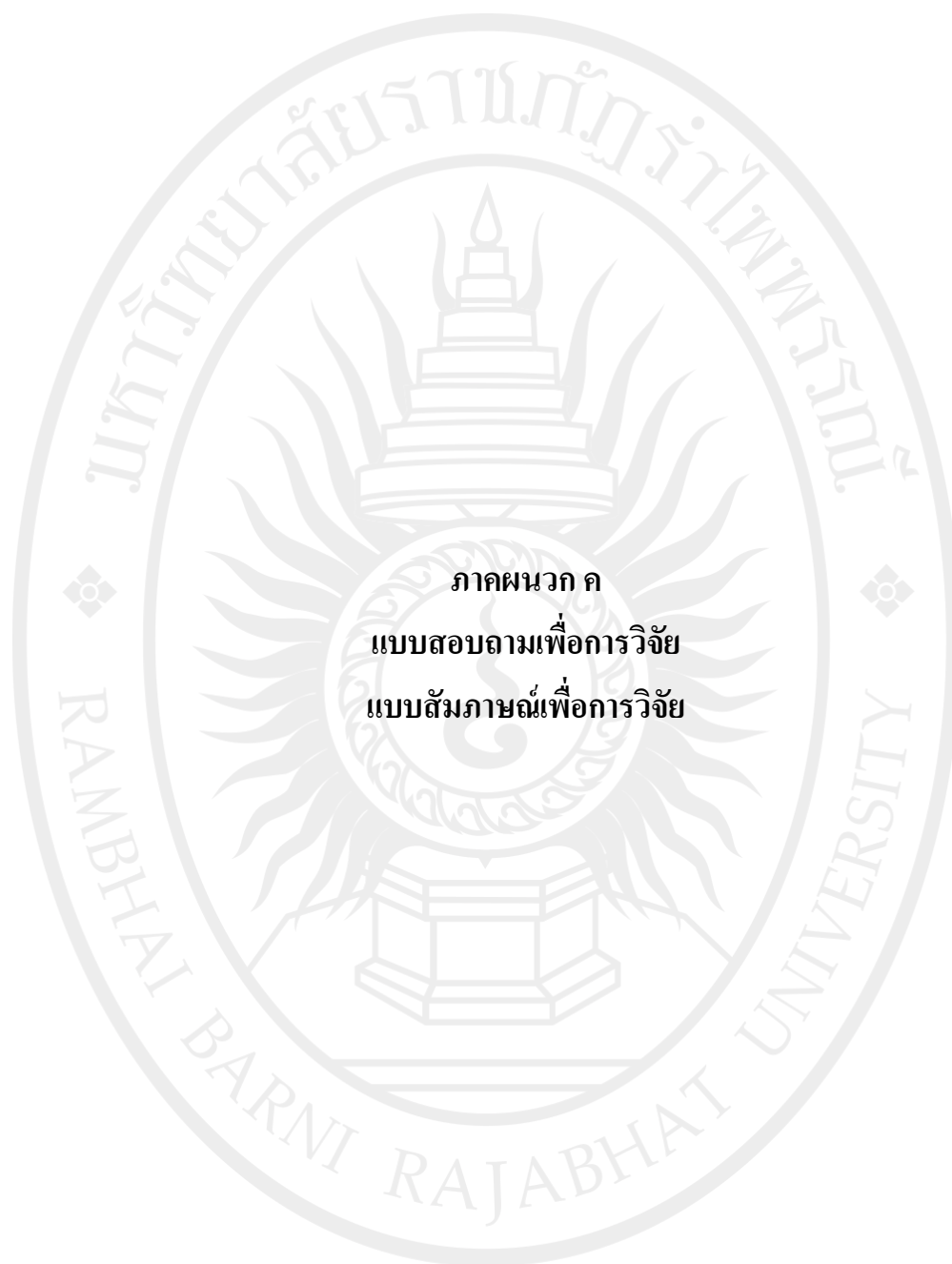
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคันมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โทรศัพท์ ๐ ๓๘๓๑ ๘๑๑๑ ต่อ ๑๐๑๗๘

โทรสาร ๐ ๓๘๔๗ ๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

กรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านตามที่เป็นจริงมากที่สุด คำตอบที่ได้ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนฤมล คูหาแก้ว

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความตามความเป็นจริง

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

() ผู้บริหารสถานศึกษา

() ครู

ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

() 1 - 10 ปี

() 11 - 20 ปี

() 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านกลยุทธ์ในการทำงาน						
1.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กรเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางในการบริหารงาน					
2.	ผู้บริหารลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม					
3.	ผู้บริหารสร้างมุมมองใหม่โดยใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์					
4.	ผู้บริหารการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน					
5.	ผู้บริหารมีการควบคุม กำกับ ติดตาม					
6.	ผู้บริหารประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงาน					
7.	ผู้บริหารนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงาน					
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
8.	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์					
9.	ผู้บริหารมีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี					
10.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี					
11.	ผู้บริหารเทคโนโลยี มีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ					
12.	ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ					
13.	ผู้บริหารการบริหารงานผ่านระบบ Internet					
14.	ผู้บริหารรับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์					
15.	ผู้บริหารมีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา					
16.	ผู้บริหารมีนำเสนอผลงานในรูปแบบของ Power point					
17.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนในการจัดการเรียนการสอน					

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านมนุษยสัมพันธ์						
18.	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม					
19.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น					
20.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
21.	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ชี้ดหลักการประนีประนอม					
22.	มีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
23.	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานอย่างเสมอภาค					
24.	ผู้บริหารใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ						
25.	ผู้บริหารมีกระบวนการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ ให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือในการทำงาน					
26.	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					
27.	ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน					
28.	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
29.	ผู้บริหารมีการมอบรางวัลและเป็นกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์						
30.	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
31.	ผู้บริหารปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม					
32.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ					
33.	ผู้บริหารมีวิธีลดความขัดแย้งภายในองค์กร					
34.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
35.	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร					

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย**เรื่อง****ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21****สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2****คำชี้แจง**

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

กรุณาให้ข้อมูลตามที่เป็นจริง คำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนฤมล กูหาแก้ว

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลต่อไปนี้ให้ครบทุกข้อ

ข้อมูลส่วนตัว

1. ชื่อ - สกุล.....
2. เพศ.....
3. อายุ.....ปี
4. ตำแหน่ง.....
5. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร.....ปี

ประวัติการศึกษา

1.
2.
3.
4.
5.

ประวัติการทำงาน

1.
2.
3.
4.
5.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

1. ท่านนำการบริหารเชิงกลยุทธ์มาช่วยในการบริหารงานอย่างไร
2. ท่านนำวิธีการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารงานด้านใดบ้าง และประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด
3. ท่านมีวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานอย่างไร
4. ท่านมีกลวิธีชักนำ จูงใจ หรือโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านอย่างไร
5. ท่านมีกระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการบริหารงานอย่างไร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์									
1.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารใช้กระบวนการการ มีส่วนร่วมในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารลดความขัดแย้งโดยใช้ การประนีประนอม	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสร้างมุมมองใหม่โดยใช้ ทักษะการคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงาน ที่เป็นขั้นเป็นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงาน ผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมิน มาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงาน ในครั้งต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ									
8.	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ในการใช้คอมพิวเตอร์	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารมีทักษะด้านการใช้ เทคโนโลยี	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในด้าน เทคโนโลยี	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
11.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารมีการบริหารงานผ่านระบบ Internet	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารมีการรับ - ส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารมีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารมีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ	0	+1	+1	0	0	2	0.40	ใช้ไม่ได้
17.	ผู้บริหารมีการนำเสนอผลงานในรูปแบบของ Power Point	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารจัดให้มีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ไว้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	0	0	0	2	0.40	ใช้ไม่ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

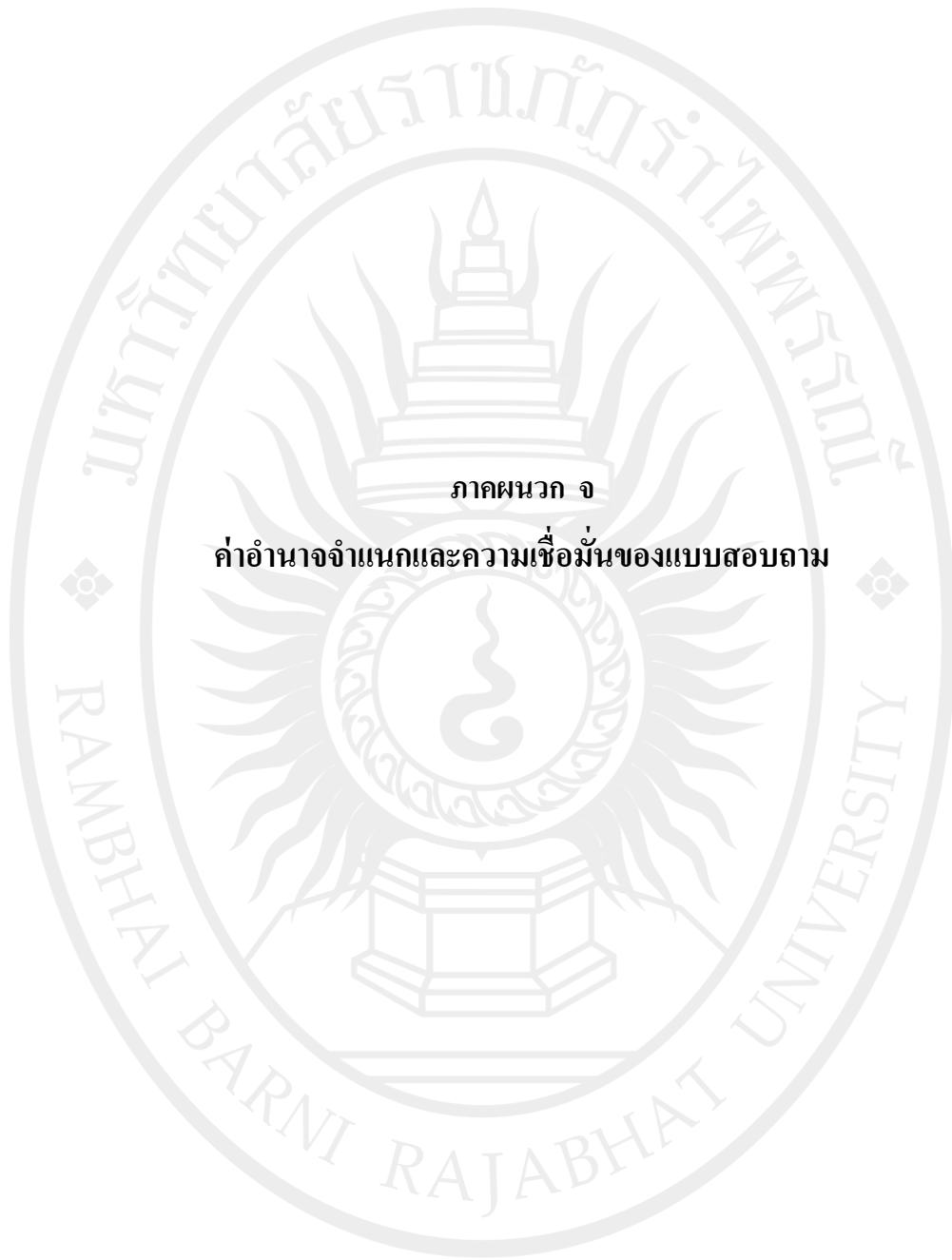
ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านมนุษยสัมพันธ์									
20.	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศ ในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน แสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้าง การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน อย่างเสมอภาค	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ									
27.	ผู้บริหารมีกระบวนการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ ให้บุคลากรในองค์กร ให้ความร่วมมือในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
30.	ผู้บริหารมีการประเมินผล การปฏิบัติงาน	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารมีการมอบรางวัลและให้ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์									
32.	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารปฏิบัติกับทุกคน อย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้มีส่วนร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารมีวิธีลดความขัดแย้ง ภายในองค์กร	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 8 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1.	ท่านนำการบริหารเชิงกลยุทธ์ มาช่วยในการบริหารงานอย่างไร	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2.	ท่านนำวิธีการบริหารจัดการโดยใช้ เทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารงาน ด้านใดบ้าง และประสบ ความสำเร็จมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	ท่านมีวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในการทำงานอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านมีกลวิธีในการชักนำ จูงใจ หรือโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชา ของท่านอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	ท่านมีกระบวนการสร้าง ปฏิสัมพันธ์ในการบริหารงาน อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์		ด้านมนุษยสัมพันธ์	
1	0.35	18	0.52
2	0.67	19	0.48
3	0.56	20	0.67
4	0.66	21	0.34
5	0.49	22	0.52
6	0.32	23	0.60
7	0.48	24	0.60
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ		ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ	
8	0.62	25	0.68
9	0.29	26	0.23
10	0.69	27	0.65
11	0.35	28	0.44
12	0.57	29	0.52
13	0.41	ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	
14	0.42	30	0.61
15	0.42	31	0.51
16	0.58	32	0.56
17	0.55	33	0.48
		34	0.44
		35	0.46

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.23 ถึง 0.69 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96



ภาคผนวก จ
ภาพถ่ายการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง
ช่วงเดือนมีนาคม - เดือนเมษายน 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพถ่ายการสัมภาษณ์

นางฉวีวรรณ แผ้วตะคุ ผู้อำนวยการโรงเรียนร่มเกล้า
(ทดลองใช้เครื่องมือก่อนการไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง)



ภาพถ่ายการสัมภาษณ์

นางจิราวัฒน์ คุณเวียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุกะสัง
(ทดลองใช้เครื่องมือก่อนการไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง)



ภาพถ่ายการสัมภาษณ์

นายชนิด ปาปะโลม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2



ภาพถ่ายการสัมภาษณ์
นายปรีดี โสโป รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2



ลิขสิทธิ์

ภาพถ่ายการสัมภาษณ์
นายอาคม รุนสีงาม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองวัว



ลิขสิทธิ์ของหนังสือพิมพ์และนิตยสารเพื่อประโยชน์

ภาพถ่ายการสัมภาษณ์
นายวัลลภ วรรณาม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว



ภาพถ่ายการสัมภาษณ์
นายศิริวัฒน์ วรรณาม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหันทราย



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพถ่ายการสัมภาษณ์
นางสาวภัทรร หมื่นมะเริง ผู้อำนวยการโรงเรียนปึกgrim



ลิขสิทธิ์ของ

www.pwssrni

ภาพถ่ายการสัมภาษณ์
นางสาวสายทอง สมเชื้อ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพุทธนิสาร



ภาพถ่ายการสัมภาษณ์

นายพัชรพงษ์ สุขแสวง ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 83 (บ้านห้วยโจด)



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพถ่ายการสัมภาษณ์

นายเยี่ยมพล ประดับกรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่ศรีจำปาทอง



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพถ่ายการสัมภาษณ์

นายสำรวม มีอาษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองน้ำใส





ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวนฤมล คูหาแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	4 มกราคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	214/350 หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านด่าน อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.3 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบึงกริม อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านค่าย
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านค่าย
พ.ศ. 2543	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (การประถมศึกษา) สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2563	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี